

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS EMPRESAS
LOCALES DEL DISTRITO DE HUALGAYOC, CAJAMARCA**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: INGENIERIA Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Presentada por:

Bachiller: JUAN ANTONIO CUBAS TORRES

Asesor:

Dr. JAIME OCTAVIO AMORÓS DELGADO

Cajamarca, Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
JUAN ANTONIO CUBAS TORRES
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS EMPRESAS LOCALES DEL DISTRITO DE HUALGAYOC, CAJAMARCA

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: INGENIERIA Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Presentada por:

Bachiller: JUAN ANTONIO CUBAS TORRES

JURADO EVALUADOR

Dr. Jaime Octavio Amorós Delgado
Asesor

Dr. Hermes Roberto Mosqueira Ramírez
Jurado Evaluador

Dra. Yvonne Katherine Fernández León
Jurado Evaluador

M.Cs. Marco Antonio Silva Silva
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2023



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERÚ



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:00 horas, del día 04 de enero de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HERMES ROBERTO MOSQUEIRA RAMIREZ, Dra. YVONNE KATHERINE FERNÁNDEZ LEÓN, M. Cs. MARCO ANTONIO SILVA SILVA**, y en calidad de Asesor el **Dr. JAIME OCTAVIO AMORÓS DELGADO** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS EMPRESAS LOCALES DEL DISTRITO DE HUALGAYOC, CAJAMARCA”**, presentada por el **Bach. en Ingeniería Civil JUAN ANTONIO CUBAS TORRES**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBARLA con la calificación de Diecisiete (17) - EXCELENTE.....la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Ingeniería Civil JUAN ANTONIO CUBAS TORRES**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ingeniería, con Mención en **INGENIERÍA Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

Siendo las 17:25 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Jaime Octavio Amorós Delgado
Asesor

.....
Dr. Hermes Roberto Mosqueira Ramirez
Jurado Evaluador

.....
Dra. Yvonne Katherine Fernández León
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Marco Antonio Silva Silva
Jurado Evaluador

A:

La memoria de mis padres; mis hermanos, esposa e hijos quienes en todo momento me alentaron y apoyaron incondicionalmente para ser lo que soy y continuar con mis estudios de posgrado.

Juan Antonio

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, a la plana de docentes que conforman ese grupo humano que continuamente se preocupan por seguir incrementando los conocimientos profesionales de sus graduados.

A la Empresa Gold Fields La Cima Sociedad Anónima (GFLC S.A), y a las empresas comunales del distrito de Hualgayoc, que de manera desinteresada apoyaron el desarrollo y culminación del presente trabajo.

Juan Antonio

“La innovación es el instrumento
de la iniciativa empresarial.
El acto que otorga a los recursos
una nueva capacidad para crear riqueza”

Peter Drucker

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|------|
| ÍNDICE GENERAL..... | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xi |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 1 |
| 1.1.1 Contextualización..... | 1 |
| 1.1.2 Descripción del problema..... | 4 |
| 1.1.3 Formulación del problema..... | 5 |
| 1.2 Justificación e importancia | 5 |
| 1.3 Delimitación de la investigación | 6 |
| 1.4 Limitaciones | 7 |
| 1.5 Objetivos | 7 |
| 1.5.1 Objetivo General..... | 7 |
| 1.5.2 Objetivos Específicos..... | 7 |
| CAPITULO II..... | 8 |
| 2 MARCO TEORICO | 8 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación o marco referencial | 8 |
| 2.2 Bases teóricas | 12 |
| 2.3 Marco conceptual | 16 |
| 2.4 Definición de términos básicos | 17 |
| CAPITULO III..... | 20 |
| 3 PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES..... | 20 |
| 3.1 Hipótesis | 20 |
| 3.2 Variables/categorías | 20 |
| 3.3 Operacionalización/categorización de los componentes de la hipótesis | 22 |
| 3.4 Operacionalización/categorización de los componentes de la hipótesis | 25 |
| CAPITULO IV | 28 |
| 4 MARCO METODOLOGICO | 28 |
| 4.1 Ubicación geográfica | 28 |
| 4.2 Diseño de la investigación | 30 |
| 4.3 Métodos de investigación | 31 |
| 4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación | 31 |
| 4.5 Técnica e instrumentos de recolección de información | 33 |
| 4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información. | 33 |

| | |
|---|----|
| 4.7 Matriz de consistencia metodológica | 34 |
| CAPITULO V | 36 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 36 |
| 5. 1 Presentación de Resultados | 36 |
| 5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados | 40 |
| 5.3 Contrastación de la hipótesis | 44 |
| CONCLUSIONES | 46 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 49 |
| APENDICES | 55 |
| ANEXOS..... | 63 |
| Cuestionario | 63 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Empresas locales que brindan servicios a GFLC S.A y montos de compra Años 2011-2016 | 5 |
| Tabla 2 Indicadores para las dimensiones del éxito de la empresa..... | 36 |
| Tabla 3 Indicadores para los factores de éxito que participan en la empresa..... | 36 |
| Tabla 4 Categorización de la percepción del éxito de las empresas | 37 |
| Tabla 5 Distribución de influencia de factores externos para el éxito empresarial..... | 38 |
| Tabla 6 Correlaciones entre las dimensiones del éxito de la empresa y los factores internos y externos..... | 39 |
| Tabla 7 Correlación global entre el éxito empresarial y sus factores de éxito..... | 40 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Área de Influencia Directa de la Unidad Económica minera Cerro Corona explotada por GFLC S.A..... | 28 |
| Figura 2 Mapa de la provincia de Hualgayoc | 29 |
| Figura 3 Mapa del departamento de Cajamarca | 29 |
| Figura 4 Categorización de la percepción del éxito de las empresas | 37 |
| Figura 5 Influencia de los factores externos en el éxito de la empresas locales | 38 |

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

GFLC S.A.: Gold Fields La Cima Sociedad Anónima.

PMBOK: Project Management Body of Knowledge

SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria

TMPD: Toneladas métricas por día

ECOSEM: Empresa Comunal de Servicios Múltiples

UNC: Universidad Nacional de Cajamarca

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar los factores de éxito de las empresas locales formadas por pobladores de las localidades de El Tingo, Pílancones, Coimolache y Hualgayoc, localidades que forman parte del área de influencia directa y prestan servicios de ingeniería y construcción a la empresa sudafricana de clase mundial Gold Fields La Cima S.A, la misma que opera la mina Cerro Corona en el distrito de Hualgayoc. Se ha tomado como muestra 40 empresas locales, en las cuales, a través de una investigación mixta y descriptiva correlacional, se evaluaron las relaciones de las dimensiones de los factores que determinan su éxito utilizando la técnica de la encuesta a los propios dueños o directores de las empresas estudiadas. La investigación nos ha permitido concluir que dentro de la estructura organizativa interna de la empresa y el nivel de capital humano empresarial el factor capital tiene una buena correlación con las dimensiones de éxito de una empresa, tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación. La correlación entre la definición de éxito empresarial con tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia la correlación es regular. Análogamente las correlaciones para las cualidades del director con: tamaño de la empresa, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia la correlación es regular, y baja con valor añadido. Para factores externos la correlación con: tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación, supervivencia y valor añadido. Para factores internos se presenta una baja correlación con: rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia. Los factores internos no se correlacionan con tamaño y valor añadido, los factores externos se correlacionan significativamente con el éxito empresarial. Estas dimensiones permiten establecer que el capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa son factores que determinan el éxito de estas empresas locales.

PALABRAS CLAVE

Éxito, capital, rentabilidad, director, innovación, supervivencia

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the success factors of local companies formed by residents of the towns of El Tingo, Pílancones, Coimolache and Hualgayoc, towns that are part of the area of direct influence and provide engineering and construction services to the South African company World-class Gold Fields La Cima SAA, the same one that operates the Cerro Corona mine in the Hualgayoc district. A sample of 40 local companies have been taken as a sample, in which, through a mixed descriptive correlational research, the relationships of the dimensions of the factors that determine their success were evaluated using the technique of the survey of the owners or directors of the companies studied. The research has allowed us to conclude that within the internal organizational structure of the company and the level of business human capital, the capital factor has a good correlation with the dimensions of success of a company: size, profitability, growth, technique and innovation. The correlation between the definition of business success with size, profitability, growth, technique and innovation and survival, the correlation is regular. Similarly the correlations for the qualities of the director: with company size, profitability, growth, technique and innovation and survival, the correlation is regular, and low with added value. For external factors, the correlation with: size, profitability, growth, technique and innovation, survival and added value. For internal factors, there is a low correlation with: profitability, growth, technique and innovation, and survival. Internal factors do not correlate with size and added value, external factors correlate significantly with business success. These dimensions allow establishing that the business human capital and the internal organizational structure of the company are factors that determine the success of these local companies.

KEYWORDS

Success, capital, profitability, director, innovation, survival.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Contextualización

En la actualidad en el mundo existen empresas con gran renombre y prestigio que les permite desenvolverse en el campo de la construcción, pero también existen medianas y pequeñas empresas que son capaces de responder a las exigencias locales en los diferentes ámbitos geográficos.

La mayoría de empresas existentes en América Latina son microempresas y pequeñas empresas, las cuales son muy importantes desde el punto de vista del empleo y consiguientemente de la generación de ingreso para amplios segmentos de la población. Este tejido de empresas de pequeña dimensión es también fundamental desde el punto de vista del dinamismo del mercado interno y la estabilidad social y política (Albuquerque, 2007)

Por su parte Hinostroza (2011), indica que los fundamentos de éxito de las empresas familiares peruanas se basaron en innovación de nuevos productos y servicios, pasión por la excelencia, orientación a los resultados, los valores, trabajo en equipo, grado de compromiso, tecnología de información y comunicaciones, importancia de los recursos humanos, profesionalización, habilidad, creatividad, identificación y capacidad gerencial, considerados como claves del éxito de las empresas familiares peruanas.

Clubensayos (2014) hizo conocer que la empresa ECOSEM Huaraucaca ubicada en el distrito de Cerro de Pasco atiende trabajos específicos principalmente en minería y construcción civil, llegando a facturar hasta S/

10 000 000 de soles al año. Uno de los factores de su éxito es haber formado parte del programa Creciendo Juntos, organizado por la Empresa Minera El Brocal S.A. Otro de los factores es que la Empresa Comunal y la comunidad campesina que le dio su origen convinieron que los miembros propietarios de empresas no podían negociar directamente con la Mina, sino a través de la Empresa comunal.

La Compañía Minera MILPO S.A.A (2016) manifiesta que su enfoque social busca el reconocimiento de la actividad minera como un eje principal de desarrollo en las zonas donde se establece, promoviendo la creación de empresas comunales integrando a sus grupos de interés locales a la cadena de valor.

Es así como determinadas empresas locales participan como proveedores y contratistas de las operaciones de MILPO a nivel nacional. Pero no solo están capacitadas para brindar servicios a MILPO, sino que, debido al mejoramiento de sus capacidades, pueden trabajar con otras empresas del sector o en otros sectores que demanden sus servicios.

Por otro lado, la Sociedad Minera El Brocal S. A. (2017) hace ver que un valor importante para su éxito alcanzado como unidad minera ha sido la formación de empresas comunales. Las mencionadas empresas brindan servicios de manera competitiva a sus operaciones contribuyendo a la viabilidad social de la unidad minera.

El distrito de Hualgayoc se encuentra en la parte este de la provincia de Hualgayoc en el departamento de Cajamarca. El distrito se ubica a 90 Km. por carretera al norte de la ciudad de Cajamarca y está a una altitud de 3400 msnm. Desde los inicios de 1990 el distrito de Hualgayoc fue explorado en búsqueda de yacimientos diseminados de oro hasta que se descubrió el yacimiento Cerro Corona. Posteriormente Minera Gold Fields

adquirió la opción de compra del proyecto Cerro Corona en diciembre 2003 y se formó la Compañía Minera La Cima S.A. La construcción de la mina y planta comenzó en mayo de 2006 y desde entonces, los trabajos de construcción han traído expectativas de progreso para los pobladores (Marchese 2008).

Marchese (2008) concluye que el histórico distrito de Hualgayoc es conocido por sus antiguas minas de plata y pequeñas minas polimetálicas; los descubrimientos de depósitos porfiríticos de oro y cobre que se han identificado en el distrito permitirán convertirla en una región productora de oro. Para los habitantes del distrito de Hualgayoc, la oportunidad de participar en el proyecto Cerro Corona les ha permitido acompañar a Minera Gold Fields en cada etapa y que existe un amplio sentido de cooperación entre comunidad y empresa. Las oportunidades de empleo y mejor futuro económico son parte del compromiso de la empresa en sus áreas de influencia, nunca antes visto en los siglos de historia minera en el distrito y que el proyecto minero Cerro Corona se perfila a convertirse en una operación de beneficio para las comunidades cercanas a su ámbito de influencia, ambientalmente y socialmente responsable.

Gold Fields La Cima S.A. (GFLC S.A.), en su memoria anual y reporte de sostenibilidad 2011 hizo de conocimiento que, de acuerdo a la política de contratación de mano de obra y empresa local, conformó un equipo de trabajo que se encargó de monitorear, organizar y brindar oportunidades de trabajo en Cerro Corona a las personas de la comunidad, así como también brindar ayuda y orientación para la formación de empresas locales. Implementó un plan innovador de desarrollo empresarial mediante la contratación de mano de obra local, alineándose con el principio de la casa matriz de incentivar el empleo local conjuntamente con programas de

capacitación, además de la contratación de servicio de pequeñas y medianas empresas, apoyando su crecimiento y competitividad. (Gold Fields La Cima S. A, 2012)

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario evaluar cuáles son los factores de éxito de estas empresas comunales que han sido conformadas por pobladores de las áreas de influencia directa del proyecto Cerro Corona del distrito de Hualgayoc.

1.1.2 Descripción del problema

En el reporte integrado de GFLC S.A. (2016) se indicó que en el 2017 se esperaba reforzar el trabajo de contratación de empresas locales juntamente con las áreas de Recursos Humanos y de Relaciones Comunitarias. La capacitación y el desarrollo de los proveedores y contratistas locales seguirán siendo frentes de trabajo del modelo de gestión del valor compartido, que busca cubrir necesidades del negocio con un impacto social positivo de crecimiento y rentabilidad. Entre los años 2011 a 2016, las empresas locales conformadas dentro de las actividades económicas secundaria y terciaria que trabajan para GFLC. S.A, aumentó del 5.29% a 21.01%. Ver Tabla 1.

Este crecimiento en el número de empresas locales en el distrito de Hualgayoc es un indicador de la importancia de estas empresas en la economía de la zona, por lo tanto, se planteó la presente investigación para establecer cuáles son los factores que están determinando su éxito empresarial.

Tabla 1 Empresas locales que brindan servicios a GFLC S.A y montos de compra Años 2011-2016

| AÑO | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Número Total de empresas | 1020 | 948 | 1176 | 1007 | 1028 | 1014 |
| Número de empresas locales | 54 | 57 | 132 | 177 | 199 | 213 |
| % de empresas locales | 5.29% | 6.01% | 11.22% | 17.58% | 19.36% | 21.01% |
| Monto de compra US\$ millones | - | - | 26.10 | 19.80 | 24.50 | 25.10 |

Fuente: *Reporte integrado GFLC S.A. Años 2011-2016*

1.1.3 Formulación del problema.

El incremento de proveedores y contratistas locales que brindaron servicios a GFLC S.A. entre los años 2011 y 2016 nos indica que su participación está teniendo relevancia, por lo que se hace necesario investigar cuáles son los factores que las están llevando a su éxito. Para esto nos hacemos la siguiente pregunta.

a. Pregunta general

¿Cuáles son los factores determinantes del éxito y su correspondencia en las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca?

1.2 Justificación e importancia

El desarrollo del presente trabajo de investigación buscó determinar cuáles son los factores de éxito de las empresas locales que brindan servicios de construcción para la transnacional Goldfields La Cima S.A, Del mismo modo

permitió aumentar el conocimiento que se tiene respecto al funcionamiento de las empresas locales formadas por los pobladores del área de influencia directa del proyecto minero Cerro Corona. Los resultados que se han obtenido servirán de base y contribuirán a generar otros temas de investigación en ámbitos geográficos similares o diferentes.

Los resultados obtenidos contribuirán a que las empresas locales formadas por los pobladores de las comunidades de: El Tingo, Coimolache, Pílancones y de la misma ciudad de Hualgayoc tomen decisiones respecto a la selección y contratación de su personal directivo, con la finalidad de aprovechar las oportunidades de negocio que brindan las unidades mineras que se explotan dentro del distrito de Hualgayoc.

La investigación también ha permitido comprender que la competitividad es de mucha importancia cuando se piensa crear nuevos emprendimientos empresariales.

Finalmente, la investigación contribuye al enriquecimiento del tema de sistemas de información gerencial de la Universidad Nacional de Cajamarca, esta información servirá para que los lectores, investigadores o usuarios de la información puedan tomar decisiones efectivas y oportunas en la dirección de empresas.

En el presente estudio se pudo determinar cuáles son los factores de éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc y su correspondencia permitiéndome ampliar y sustentar los conocimientos empíricos adquiridos acerca del desempeño de las empresas comunales que brindan servicios a la transnacional Gold Fields La Cima S.A.

1.3 Delimitación de la investigación

La investigación sólo comprendió el estudio de las empresas del rubro de ingeniería y construcción que han sido constituidas por los pobladores de las

localidades de El Tingo, Coimolache, Pílancones, Cuadratura y de la ciudad de Hualgayoc que forman parte del área de influencia directa de GFLC S. A.

Todas estas empresas tienen factores externos homogéneos que influyen de la misma manera a cada una de ellas, impuestos, tasas de interés y lo más importante oportunidad de trabajo.

1.4 Limitaciones

No se pudo tener acceso a la información de los estados financieros por lo que el análisis de éxito empresarial se tuvo que efectuar teniendo en consideración la percepción de los respectivos propietarios y directores de las empresas estudiadas.

No se pudo controlar el tiempo de respuesta por parte de los gerentes o dueños de las empresas. Los cuestionados respondieron en diferentes tiempos y en diferentes momentos por lo que el recojo de información se realizó en tiempo mucho mayor que el programado.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar los factores de éxito y su correspondencia en las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca

1.5.2 Objetivos Específicos

- Conocer la percepción del éxito empresarial a través de los dueños o directores las empresas locales del distrito de Hualgayoc
- Encontrar cuál es la correlación entre las dimensiones que determinan el éxito de estas empresas.

CAPITULO II

2 MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación o marco referencial

Analistas económicos de Andalucía (2003) en su estudio denominado Tejido Empresarial y factores de éxito; para el caso Andaluz mediante un análisis econométrico que efectuaron concluyeron que los rasgos característicos de los empresarios (edad, nivel educativo, antigüedad en la dirección de empresas y su experiencia como ejecutivo) confirmaron que existe vinculación positiva entre estos aspectos y éxito empresarial. De aquí infirieron que mejorando aspectos relacionados con el capital humano en la dirección de la empresa Andaluza se puede mejorar la probabilidad de éxito en ésta. En su modelo consideran que otra serie de posibles factores determinantes relacionados con las características internas de la empresa (tales como recursos propios, ingresos de explotación, gastos de personal, consumos de explotación, deudas, etc.) también resulta posible comprobar su significación como factores explicativos del éxito empresarial.

Suárez *et. al* (2007) con la finalidad de conocer los factores que favorecen el éxito de la innovación y los que provocan su fracaso en el sector ganadero cubano aplicaron un cuestionario a 34 directores de empresas ganaderas del país. Concluyeron que, los factores de éxito y fracaso de la innovación en el sector ganadero cubano son muy similares a los obtenidos en el sector industrial y referido a la literatura internacional.

- Los factores internos fueron: Alta Dirección abierta a nuevas ideas, descentralización en la toma de decisiones, formación constante del personal y ejecución de trabajo en equipo y dentro de
- Los factores externos: dinámica y turbulencia del entorno, establecimiento de vínculos y redes de cooperación en el país, políticas estatales, facilidad de acceso a fuentes internacionales de financiamiento y financiamiento nacional.

Bolívar y Fandiño (2009) hicieron un trabajo de grado titulado Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial de los estudiantes de la carrera de administración de las empresas de la Pontificia Universidad Javeriana y Estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado; concluyeron que, aunque el concepto o la definición de éxito empresarial dependen de diversos factores, hay aspectos que quedan completamente claros. Si una empresa, cualquiera que sea su actividad principal, quiere alcanzar el éxito en materia de competitividad en el mercado y creación de ventajas competitivas, se requiere que esta invierta en sí misma. En otras palabras, las empresas que buscan el éxito deben estar a la vanguardia e invertir en el mejoramiento continuo de sus procesos, productos y servicios, al igual que en la mejora de su cultura interna. Todo esto se debe hacer con el único fin de tener un rumbo claro y todas las herramientas necesarias que faciliten el cumplimiento de los objetivos propuestos. Así mismo que las empresas deben prepararse para afrontar el mercado global con conciencia, responsabilidad y ética organizacional, pues gran parte del éxito de las empresas también radica en que cumpla con su principal misión como ente social. Aunque la Responsabilidad Social Empresarial es un concepto relativamente nuevo en el mundo empresarial, con el paso del tiempo las empresas se han convencido que definitivamente su éxito requiere incluir

dentro de la estrategia del negocio, el impacto económico, social y ambiental que tienen con todos sus grupos de interés o stakeholders

González M (2010) en la ciudad Victoria en México desarrolló una tesis denominada Factores de éxito de las empresas familiares. Estudio de caso de una empresa de autotransportes y concluyó que la cultura (familiar y empresarial), la misión y visión, los valores, la unidad y compromiso, la organización, el control, el liderazgo del gerente familiar, las relaciones de la empresa e interfamiliares, las compensaciones, los organismos internos, la sucesión y la planeación estratégica son factores críticos de éxito en una empresa familiar, ya que cada uno de ellos tienen una influencia directa e indirecta en los procesos de la empresa, en los familiares, en la toma de decisiones, en las relaciones, en sí, en todas aquellas actividades en las que se ve envuelta la institución.

Arismendi y Chelech (2007) en su trabajo de investigación realizado a empresas de Punta Arenas y Puerto Natales en Chile concluyen que existen variables de éxito que efectivamente coinciden en empresas familiares y no familiares. Afirman que el éxito en la supervivencia de las empresas familiares depende esencialmente de la profesionalización de sus miembros, de la distribución correcta de las responsabilidades entre las personas capacitadas, de saber diseñar eficazmente las etapas de transición generacional, especialmente en la fase crítica de la sucesión y de saber acotar adecuadamente sus efectos fiscales. La selección de personal en la empresa familiar es un tema sumamente delicado, ya que hay que elegir entre personas muy preparadas que proceden del mercado laboral y miembros de la familia que hay que incorporar. Para las grandes y medianas, la existencia de un directorio familiar asesorado por expertos externos puede ayudar a diseñar la estrategia del grupo, así como en la toma de decisiones sobre los temas importantes, selección del personal y de los miembros de la

familia para puestos directivos, requisitos que deben cumplir, planificación la sucesión, etc. Pero incluso para pequeñas puede ser también útil, siempre que se sitúe al nivel y con el protagonismo adecuado.

Delgado (2012), en su tesis para optar el grado de Maestro en gestión de la administración aplicando la metodología del PMBOK en proyectos orientada a mejorar la administración de proyectos en micro y pequeñas empresas constructoras existentes en nuestro medio. En el proyecto se identificó que la gestión y administración son actividades que requieren el uso adecuado de una guía operativa, y que su planificación y control son actividades críticas y estratégicas para lograr el éxito de un proyecto de construcción.

La metodología del PMBOK se aplicó al proyecto de la construcción de una planta de procesamiento de mineral de 18 000 TMPD para el proyecto Tantahuatay, concluyó que las empresas medianas dedicadas al diseño y construcción de obras civiles, se desarrollan de acuerdo a la experiencia de sus profesionales y que deben manejar herramientas de planificación.

Pro y Soto (2015) Concluyen que es difícil englobar a las empresas exitosas, cada organización sigue unas necesidades y obligaciones totalmente distintas, y eso es lo que les ha permitido llegar hasta donde han llegado; sin embargo, mencionan algunas características tales como:

- Buenos líderes, es necesario optimizar los resultados y el rendimiento en todos los departamentos de la empresa, desde el más pequeño hasta el mayor. Los líderes no deben tener miedo al fracaso.
- Una organización impoluta. De nada servirá tener buenos líderes si la empresa no tiene una estructura organizativa correcta. Una empresa debe tener en cuenta cuál es su principal objetivo y como pretende llegar a él.

- Comunicación. Es necesario que desde los más altos cargos al más bajo conozcan la estrategia general para que cada persona de la empresa sea consciente de cuál es su rol y las pautas que deben seguir. La comunicación, es además una forma de hacer sentir a los trabajadores que toman parte activa de la organización.
- Optimización del tiempo y del esfuerzo. Se deben optimizar los recursos tanto materiales como personales.
- Necesidad, enfoque, rapidez e innovación. Los servicios para que no queden obsoletos requieren innovación para que respondan a las necesidades de los consumidores.
- Campañas de marketing inolvidables. Las técnicas de Marketing suelen utilizar personalización y llegar al corazón de los consumidores.

2.2 Bases teóricas

Las bases teóricas de la presente investigación son las siguientes

2.2.1 Concepto de empresa

Thompson (2006) indica que *“el concepto de empresa revela un trasfondo filosófico que permite conocer la importancia que tienen además de las actividades que se realizan y los recursos que se utilizan las “personas” y “conversaciones” en el funcionamiento de toda empresa”*, planteó el siguiente concepto de empresa:

“La empresa es una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado meta con la finalidad de lucrar o no; y que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman”

2.2.2. Éxito empresarial y sus factores de éxito.

García-Tenorio y Pérez, (1999) muestran que el éxito organizativo puede ser estudiado desde perspectivas variadas, la literatura en el campo de Dirección de Empresas establece vinculaciones muy significativas entre este concepto y el de eficacia. Precisamente, una de las razones que justifican el estudio de la eficacia se deriva de la necesidad que la organización tiene que identificar criterios que le permitan evaluar el éxito organizativo. Una organización se crea con la finalidad de conseguir determinados objetivos. Podemos decir que dicha organización tiene éxito si está logrando de forma continuada, aquello que pretendía conseguir. De esta manera eficacia y éxito organizativo viene a ser la misma cosa. *En los diferentes estudios de investigación son cuatro los elementos transcendentales para medir la eficacia: 1) la supervivencia es una condición necesaria para el éxito de una organización, 2) la eficacia organizativa requiere de un criterio múltiple, 3) las distintas funciones organizativas tienen que ser evaluadas utilizando diferentes características y 4) la eficacia organizativa debe considerar tanto los medios como los fines.*

Analistas económicos de Andalucía (2003) indican que, de modo esquemático las maneras más frecuentes de medir el éxito de una empresa son las siguientes:

1. En términos de tamaño
 - 1.1 Cuota de mercado
 - 1.2 Beneficios y
 - 1.3 Capitalización bursátil
2. En términos de rentabilidad y dividendos
 - 2.1 Margen bruto
 - 2.2 Margen neto
 - 2.3 Rentabilidad de la inversión
 - 2.4 Rentabilidad del capital

2.5 Rentabilidad de las acciones a 1 año rentabilidad de las acciones a 10 años

3. En términos de crecimiento

3.1 Porcentaje de crecimiento de las ventas

3.2 Porcentaje de crecimiento de los dividendos

3.3 Ratio precio/beneficios

4. En términos de eficiencia técnica y capacidad de innovación

4.1 Ventas/unidad monetaria por metro cuadrado y

4.2 Renovación de existencias.

5. En términos de supervivencia

6. En términos de valor añadido

7. Otros menos usado como: número de empleados, reputación, etc.

Además, indica que los factores determinantes del éxito empresarial se pueden clasificar en tres grandes grupos:

- Factores específicos a los empresarios: *“compuesto por un conjunto de características personales que afectan a los empresarios o a los agentes que toman decisiones en el seno de una empresa. Así el éxito empresarial dependerá de las decisiones que se tomen en relación a la multitud de elementos que intervienen en su actividad. La idoneidad de dichas decisiones depende fundamentalmente de las características propias de los agentes decisores, donde el concepto de capital humano empresarial adquiere una importancia fundamental”*
- Factores asociados a las empresas: “que pueden describirse como características propias de las empresas, como es su estructura de gastos, su nivel de endeudamiento, la forma de captación de recursos, su posición en el mercado, etc. En este caso se trata de un conjunto de factores propios de cada empresa que definen la misma y que constituyen un elemento adicional a los anteriores en la determinación de su nivel de éxito”

- Factores externos: “principalmente en el caso en que se quiera comparar el éxito empresarial de empresas situadas en diferentes países o regiones de un mismo país. Se trata de factores externos y, por lo tanto, no controlable por los empresarios, dependen fundamentalmente de factores institucionales. No obstante, en el caso de las empresas de una misma unidad territorial, dichos factores son iguales para todos por lo que, en principio afectarían a las posibilidades de éxito en la misma cuantía a todas las empresas”

2.2.3 Comunidad campesina y empresa comunal, las nuevas relaciones en los espacios locales.

Celi (2012) plantea dos puntos sobre la relación empresa y comunidad: En primer lugar, que las características de la empresa y su éxito dependerán del propio proceso que haya tenido la comunidad campesina y su experiencia previa con otras experiencias empresariales y en segundo lugar que la creación de una empresa comunal suele ser impulsada por un grupo y genera nuevas dinámicas e intereses en la organización comunal. Empresa comunal y comunidad se encuentran intrínsecamente relacionadas.

El éxito o el fracaso de la empresa comunal va estar unido a las características de organización comunal.

2.2.4 Empresa Local.

Marco y Loguzo, (2016) en su libro Introducción a la gestión y administración en las organizaciones, establece algunos criterios de clasificación de las organizaciones para agruparse: según su naturaleza; según su propiedad; según su actividad y según la localización de sus actividades; el origen del capital y el ámbito de acción; empresas familiares; empresas sociales y empresas recuperadas por sus trabajadores.

Dentro del criterio de empresa según su actividad y según la localización de sus actividades describe a las empresa locales o regionales como aquellas que tiene un marco de acción reducido a una región o localidad. En general estas empresas son pequeñas o medianas y poseen un fuerte impacto económico y social en la región.

2.3 Marco conceptual

Federico, Kantis y Rabentino, (2006) desarrollaron un estudio denominado *Factores determinantes del crecimiento en empresas jóvenes. Evidencia de una comparación internacional*; cuyo propósito fue explorar y comparar los factores que influyen sobre el crecimiento empresarial en trece países de tres regiones distintas: América Latina, El Sudeste Asiático y Europa Mediterránea; en sus conclusiones indican que las características de los empresarios fundadores (educación, experiencia emprendedora y motivaciones) resultan ser más relevantes a la hora de determinar el crecimiento empresarial en caso latinoamericano que en las otras regiones.

Bautista (2013) en su tesis "Factores que inciden en el éxito de la microempresas con mínimo de cinco años de existencia del sector terciario del municipio de Arauca" concluyó que las dimensiones más representativas según sus resultados obtenido son: la estrategia, estructura y rivalidad de las empresas, lo que permite deducir que para las microempresas del sector terciario es muy importante la forma como se organizan y gestionan las empresas, así como la estrategia implementada por ellas y por supuesto no menos importante la competencia local y externa, como factores muy significativos para contribuir a la competitividad del sector.

Celi (2012) en su estudio comunidad campesina y empresa comunal, las nuevas relaciones en los espacios locales, en la localidad de Cerro de Pasco, indicó que la empresa EMICONSATH (Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transportes Huayllay S.A.) experimentó diversos cambios y uno de los principales fue que el presidente de directorio de la empresa no tuviera que ser forzosamente el presidente de la comunidad y que el directorio se elegiría por la votación de todos los socios-comuneros y no a través de la asamblea comunal. Es decir, la empresa está conformada por comuneros, pero su administración se da de manera independiente de la comunidad. Indicios importantes para considerar que esta forma de gestionar ha sido exitosa.

2.4 Definición de términos básicos

AREA DE INFLUENCIA DIRECTA PROYECTO CERRO CORONA.

Comprende a la Comunidad Campesina El Tingo, dos caseríos anexos que la conforman y que tienen su propia dinámica, Pílancones y Coymolache; y el centro urbano del distrito de Hualgayoc. Knigth Piesold Consulting (2005, RE-1)

COMUNIDAD CAMPESINA: Es una organización de interés público, con exigencia legal y personería jurídica, integrada por familias que habitan y controlan determinados territorios, ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales, expresados en la propiedad comunal de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, el gobierno democrático y el desarrollo de actividades multisectoriales, cuyos fines se orientan a la realización plena de sus miembros y del país. Ley N° 24656 (1987)

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL: Es la búsqueda de eficacia y efectividad que las diferentes empresas, entidades empresariales y corporaciones realizan con la finalidad de posicionarse como las mejores en sus rubros o áreas superando, a posibles competidoras. Bembibre (2011)

EFICACIA. Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción. Pérez y Merino (2009)

EMPRESA EXITOSA. Una empresa verdaderamente exitosa no es aquella que es rentable. Es la que percibe **utilidades**, pero también entrega valor a los consumidores con productos o servicios útiles para su vida, se preocupa por el desarrollo de su gente y aporta beneficios a la sociedad. Gómez (2014)

EMPRESA FAMILIAR. Es aquella cuyo fundador o miembro de la familia de sangre, o por matrimonio, es un miembro del equipo de dirección, miembro del consejo de administración, o el propietario de al menos el 5% del capital de la empresa individualmente o como un grupo. (Rojo, et. al 2011)

EMPRESA LOCAL. Empresa que tiene un marco de acción reducido a una región o localidad ((Marco y Loguzzo (2016))

INNOVACION EMPRESARIAL. Es una mejora en el modelo de negocio que tiene una empresa, es realizar grandes cambios organizacionales, productivos o tecnológicos en la propuesta que hace un negocio al mercado con el único fin de ser más eficiente y conseguir una posición

en el mercado o incluso crear un mercado totalmente nuevo donde no existan competidores. Gamboa y Díaz (2015)

PROYECTO CERRO CORONA. Consiste en la explotación a tajo abierto de un yacimiento de cobre y oro. Se encuentra ubicado en la región Cajamarca, provincia de Hualgayoc, distrito de Hualgayoc, en la comunidad campesina El Tingo, Anexo Predio La Jalca, caseríos Coimolache y Pilancones. Knight Piésold Consulting (2005)

STAKEHOLDER/INTERESADO. Individuo, grupo u organización que pueden afectar, verse afectado o percibirse a sí mismo como afectado por una decisión, actividad o resultado de un proyecto, programa o portafolio. PMBOK (2017)

VENTAJA COMPETITIVA. Es el resultado principalmente del valor que una empresa es capaz de crear para sus compradores. Puede tomar la forma de precios menores que los de los competidores para beneficios equivalentes o la provisión de beneficios exclusivos que sobrepasan más de un costo extra. Porter (1991)

CAPITULO III

3 PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc-Cajamarca son el nivel de capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa.

3.2 Variables/categorías

3.2.1 Las variables de la presente investigación son: nivel de capital humano empresarial y estructura organizativa interna de la empresa.

3.2.1.1 Las subvariables y/o los indicadores relacionadas al nivel de capital humano empresarial.

- a. Experiencia en la dirección de la empresa. La persona responsable de la dirección de la empresa debe tener aptitudes apropiadas para el desarrollo de su labor.
- b. Nivel Educativo. La disponibilidad de conocimientos generales y específicos favorecen la toma de decisiones.
- c. Las características demográficas. Edad y procedencia
- d. Consejos e información de empresas dedicadas a dichas tareas. Se debe de contar con el apoyo de agentes o empresas que contribuyan a incrementar la información disponible a la hora de desarrollar una actividad productiva.
- e. Cursos de puesta en marcha de empresas.
- f. Características y aptitudes de los empresarios.

3.2.1.2 Las subvariables relacionadas a la estructura organizativa interna de la empresa.

- a. Tamaño. La inversión en I + D aumenta oportunidades de mercado.
- b. Capital Inicial. El capital inicial ayuda a conseguir el éxito empresarial
- c. Socio empresarial. La cooperación empresarial es un atributo importante para la vida de las empresas.

3.3 Operacionalización/categorización de los componentes de la hipótesis

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | |
|----------------------------|--|--|--|
| | | Dimensiones | Indicadores |
| Capital Humano Empresarial | Conjunto de características personales que afectan a los empresarios o agentes que toman decisiones dentro de la empresa | Responsabilidad en la empresa | Dirección Gestión Ambos |
| | | Participación en la creación de la empresa | Si / No |
| | | Edad | Años |
| | | Localidad de Nacimiento | Procedencia |
| | | Nivel Educativo | Primaria Secundaria Técnico Bachiller Universitaria Completa |
| | | Dirección de la Empresa | Accionista o familiar Profesional sin vínculo familiar |
| | | Tiempo de permanencia del director de la empresa | Años |
| | | Creó la empresa el director actual | No Si |
| | | Años de permanencia del director de la empresa | Años |
| | | Cambio del director de la empresa en menos de 2 años | Discrepancia con el propietario o accionariado Otra oferta de trabajo Incapacidad para alcanzar los objetivos Otras |
| | | Experiencia del director de la empresa | Años |
| | | Equipo directivo de la empresa | Número de personas |
| | | Estudios universitarios del equipo directivo | Número de personas |
| | | Formación empresarial del equipo directivo | Número de directivos con cursos de formación empresarial |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | |
|---|---|---|--|
| | | Dimensiones | Indicadores |
| Estructura organizativa interna de la empresa | Características de las empresas que complementan las características propias de los empresarios | Año de constitución | Antigüedad de la empresa |
| | | Capital Inicial | S/ |
| | | Porcentaje de incremento de capital | % |
| | | Participación del director de la empresa en su creación | No Si de manera Individual Si con otros socios |
| | | Motivo de creación de la empresa | Experiencia del fundador Reestructuración empresarial Nueva Idea Deseo de prosperar |
| | | Causas de incremento de capital | Necesidades financieras Cubrir pérdidas Otras |
| | | Peligros para la supervivencia de la empresa | Cambios legislativos fallecimiento del fundador Crisis económica Caída en las ventas Conflictos laborales Otros |
| | | Factores de éxito de las empresas | Escala de valores de 0 al 5 |
| | | Cualidades del director de la empresa | Escala de valores de 0 al 5 |
| | | Cualidades de su director de la empresa | Toma de decisiones Liderazgo Experiencia en gestión Conocimientos sobre la actividad de la empresa Sentido Común Otras |
| | | Factores internos de la empresa | Escala de valores de 0 al 5 |
| | | Factores externos de la empresa | Escala de valores de 0 al 5 |
| | | Futuras estrategias de la empresa | Ninguna Renovar y mejorar Introducirse en nuevos mercados Diversificar el negocio Sanearla financieramente Consolidar la empresa Otros |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | |
|--|---|---|--|
| | | Dimensiones | Indicadores |
| Estructura organizativa interna de la empresa | Características de las empresas que complementan las características propias de los empresarios | Gastos en I + D + I | S/ |
| | | Distribución de gastos en I + D | % |
| | | Ingresos de la empresa | Por productos o servicios nuevos Por servicios tecnológicamente mejorados |
| | | Innovación empresarial | Organización Gestión Otras |
| | | Uso de aplicaciones informáticas en la gestión empresarial | Si / No |
| | | Uso de internet | Si / No |
| | | Uso de página web | Si / No |
| | | Líneas ADSL | Si / No |
| | | Importancia de las ventajas de tecnología Informática y de comunicaciones | Si / No |
| | | Compras por internet | % |
| | | Ventas por internet | % |
| | | Procesos de compra venta por internet | Entrega de servicios Cobros y pagos Pedidos Información de precios No se utiliza |
| | | Amenazas de la empresa en los próximos años | Legales Fiscales laborales Tecnológica |
| | | Oportunidades y retos de la empresa en los próximos años | particulares generales |
| Oportunidades y retos de la empresa en los próximos años | particulares generales | | |

3.4 Operacionalización/categorización de los componentes de la hipótesis

| FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS EMPRESAS LOCALES DEL DISTRITO DE HUALGAYOC-CAJAMARCA | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| HIPOTESIS | Definición Conceptual de las Variables/Categorías | Definición Operacional de las Variables Categóricas | | | |
| | | Variables | Dimensiones | Indicadores | Fuente o instrumento de recolección de datos |
| Los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc-Cajamarca son: el nivel de capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa | Conjunto de características personales que afectan a los empresarios o agentes que toman decisiones dentro de la empresa | Nivel de Capital Humano Empresarial | Responsabilidad en la empresa | Dirección Gestión Ambos | Cuestionario |
| | | | Participación en la creación de la empresa | Si / No | |
| | | | Edad | Años | |
| | | | Localidad de Nacimiento | Procedencia | |
| | | | Nivel Educativo | Primaria Secundaria Técnico Bachiller Universitaria Completa | |
| | | | Dirección de la Empresa | Accionista o familiar Profesional sin vínculo familiar | |
| | | | Tiempo de permanencia del director de la empresa | Años | |
| | | | Creó la empresa el director actual | No Si | |
| | | | Años de permanencia del director de la empresa | Años | |
| | | | Cambio del director de la empresa en menos de 2 años | Discrepancia con el propietario o accionariado Otra oferta de trabajo Incapacidad para alcanzar los objetivos Otras | |
| | | | Experiencia del director de la empresa | Años | |
| | | | Equipo directivo de la empresa | Número de personas | |
| | | | Estudios universitarios del equipo directivo | Número de personas | |
| | | | Formación empresarial del equipo directivo | Número de directivos con cursos de formación empresarial | |

FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS EMPRESAS LOCALES DEL DISTRITO DE HUALGAYOC-CAJAMARCA

| Hipótesis | Definición Conceptual de las Variables/Categorías | Definición Operacional de las variables categóricas | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | | Variable | Dimensiones | Indicadores | Fuente o Instrumento de recolección de datos |
| Los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc-Cajamarca son el nivel de capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa | Características de las empresas que complementan las características propias de los empresarios | Estructura organizativa interna de la empresa | Año de constitución | Antigüedad de la empresa | Cuestionario |
| | | | Capital Inicial | S/ | |
| | | | Porcentaje de incremento de capital | % | |
| | | | Participación del director de la empresa en su creación | No Si de manera Individual Si con otros socios | |
| | | | Motivo de creación de la empresa | Experiencia del fundador Reestructuración empresarial Nueva Idea Deseo de prosperar | |
| | | | Causas de incremento de capital | Necesidades financieras Cubrir pérdidas Otras | |
| | | | Peligro de supervivencia de la empresa | Cambios legislativos fallecimiento del fundador Crisis económica Caída en las ventas Conflictos laborales Otros | |
| | | | Factores de éxito de las empresas | Escala de valores del 0 al 5 | |
| | | | Cualidades del director de la empresa | Escala de valores del 0 al 5 | |
| | | | Cualidades de su director de la empresa | Toma de decisiones Liderazgo Experiencia en gestión Conocimientos sobre la actividad de la empresa Sentido Común Otras | |
| | | | Factores internos de la empresa | Escala de valores del 0 al | |
| | | | Factores externos de la empresa | Escala de valores del 0 al 5 | |
| Futuras estrategias de la empresa | Ninguna Renovar y mejorar Introducirse en nuevos mercados Diversificar el negocio Sanearla financieramente Consolidar la empresa Otros | | | | |

FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS EMPRESAS LOCALES DEL DISTRITO DE HUALGAYOC-CAJAMARCA

| Hipótesis | Definición Conceptual de las Variables/Categorías | Definición Operacional de las variables categóricas | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| | | Variable | Dimensiones | Indicadores | Fuente o Instrumento de recolección de datos |
| Los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc-Cajamarca son el nivel de capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa | Características de las empresas que complementan las características propias de los empresarios | Estructura organizativa interna de la empresa | Gastos en I +D + I | S/ | Cuestionario |
| | | | Distribución de gastos en I + D | % | |
| | | | Ingresos de la empresa | Por productos o servicios nuevos Por servicios tecnológicamente mejorados | |
| | | | Innovación empresarial | Organización Gestión Otras | |
| | | | Uso de aplicaciones informáticas en la gestión empresarial | Si / No | |
| | | | Uso de internet | Si / No | |
| | | | Uso de página web | Si / No | |
| | | | Líneas ADSL | Si / No | |
| | | | Importancia de las ventajas de tecnología Informática y de comunicaciones | Si / No | |
| | | | Compras por internet | % | |
| | | | Ventas por internet | % | |
| | | | Procesos de compra venta por internet | Entrega de servicios Cobros y pagos Pedidos Información de precios No se utiliza | |
| | | | Amenazas de la empresa en los próximos años | Legales Fiscales laborales Tecnológica | |
| | | | Oportunidades y retos de la empresa en los próximos años | particulares generales | |

CAPITULO IV

4 MARCO METODOLOGICO

4.1 Ubicación geográfica

La presente investigación se llevó a cabo en las localidades de El Tingo, Pílancones, Coimolache y la ciudad de Hualgayoc que conforman el área de influencia directa del proyecto minero Cerro Corona en el distrito y provincia de Hualgayoc. La altitud promedio de estas localidades de 3502 m.s.n.m.

Guillén y Chávez (2018) indican que el sector minería de la provincia de Hualgayoc sigue siendo visto como una posibilidad de desarrollo, teniendo como reto lograr una mayor confianza con su entorno. El clima es frío y lluvioso, seco en los meses de junio a setiembre. Durante el año hay presencia de heladas. En los meses de inicio y finales del año hay granizo y neblina.



Figura 1 Área de Influencia Directa de la Unidad Económica minera Cerro Corona explotada por GFLC S.A.



Figura 2 Mapa de la provincia de Hualgayoc



Figura 3 Mapa del departamento de Cajamarca

4.2 Diseño de la investigación

La presente investigación es del tipo aplicada porque en ella se utilizó los conocimientos existentes de los factores de éxito de las empresas. Se aplicó la técnica de la encuesta al dueño o al director de la empresa y se obtuvo en primer lugar la información sobre como conceptualizan el éxito en cada una de sus empresas a través de las dimensiones: tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación, supervivencia y valor añadido.

Posteriormente se calcularon los indicadores para los factores que participan en la empresa: Capital, definición de éxito empresarial, cualidades del director, factores internos de su estructura organizacional y factores externos y finalmente se describen cuáles son las vinculaciones o correlaciones entre las dimensiones de éxito de la empresa y sus factores internos y externos.

Como investigación cuantitativa ha buscado el conocimiento de manera sistemática porque puede ser comprobable y ha tenido como herramienta fundamental a la estadística. En el presente estudio mediante el programa estadístico informático SPSS se logró determinar el éxito empresarial como resultado de medir en cada una de las 40 empresas encuestadas las dimensiones y valoración de sus respuestas según los siguientes formatos previamente establecidos: Déficit = 1, Normal = 2 y más de lo adecuado = 3.

El máximo puntaje para las dimensiones agrupadas en 6 ítems fue de 18.

Los puntos de éxito empresarial de 0 a 9 establecerían una categoría de éxito empresarial baja, de 10 a 14 media y de 15 a más una categoría alta.

La presente investigación es no experimental del tipo transversal, debido a que no se manipuló ninguna variable.

4.3 Métodos de investigación

La investigación es mixta, se planteó una hipótesis principal, la que mediante los resultados obtenidos con la técnica de la encuesta sirvieron para contrastar la hipótesis planteada.

Adicionalmente la investigación se ha apoyado en el método Inductivo que permitió que hechos específicos del estudio de las variables pasen a proposiciones generales, nos apoyamos en las técnicas de la síntesis y análisis que permitieron reunir distintos factores que estaban separados o dispersos organizándolos y relacionándolos para obtener una información estructurada.

4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.

Población.

De acuerdo a información proporcionada por GFLC S.A. en el año 2016, existieron 70 empresas locales del sector secundario conformadas por pobladores de su área de influencia directa y que se encontraban registradas en mesas temáticas denominadas, liviana, pesada y servicios generales. De estas 70 empresas según el análisis de la información encontrada en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria-SUNAT, 54 se encontraban en condición de activas, 11 con baja de oficio y 5 con suspensión temporal.

Asimismo, luego de continuar con la revisión de la actividad económica de las 54 empresas activas 08 de ellas tenían como actividad sólo el transporte y 01 de actividades de voladura para mina por lo que nuestra población de empresas dedicadas a las actividades de ingeniería y construcción estuvo constituida por 45 unidades.

Muestra.

Para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot (p) \cdot (q) \cdot (N)}{e^2 \cdot (N-1) + z^2 \cdot (p) \cdot (q)}$$

En donde:

Z = nivel de confianza: 95 % (en el área bajo la curva normal corresponde a 1.96)

p = Probabilidad a favor: 50%

q = Probabilidad en contra: 50%

N = 45 empresas

e = error de estimación: 5 %

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 45}{0.05^2 \cdot 44 + 1.96^2 \cdot 0.25}$$

Se ha asumido los valores de p y q en 50% debido a la probabilidad a favor y en contra respectivamente por lo tanto la muestra n = 40 empresas.

Unidad de análisis

Se estableció como unidad de análisis del presente estudio a cada una de las empresas locales del rubro de ingeniería y construcción conformadas por pobladores del Área de Influencia Directa de GFLC S.A.

Unidad de observación

Se estableció como unidad de observación a los empresarios o directores de cada una de las empresas locales del rubro ingeniería y construcción conformada por los pobladores del Área de Influencia Directa de GFLC S.A.

4.5 Técnica e instrumentos de recolección de información

La técnica que se utilizó en la recopilación de la información fue la de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario; se adaptó el cuestionario que se utilizó para determinar los factores de éxito empresarial de la investigación denominada “Tejido empresarial y factores de éxito - una aproximación al caso Andaluz”

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Para el procesamiento estadístico de la información se utilizó el programa SPSS que es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, de las empresas de investigación de mercado.

La información fue clasificada y procesada por escalas de medición, luego siguieron los reportes por cuadros, figuras, gráficos e indicadores estadísticos, media, desviación estándar, coeficiente de variación y coeficiente de correlación de Pearson.

La contrastación de la hipótesis fue dada por la estadística inferencial con un nivel de significación del 5%.

4.7 Matriz de consistencia metodológica.

| Título: Factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|--|--|--|--|---|
| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables/categorías | Dimensiones/factores | Indicadores/cualidades | Fuente o instrumento de recolección de datos | Metodología | Población y muestra |
| ¿Cuáles son los factores determinantes del éxito y su correspondencia en las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca | Determinar los factores de éxito y su correspondencia en las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca | Los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca son: el nivel de capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa | Nivel de capital humano empresarial | Responsabilidad en la empresa | Dirección Gestión Ambos | Cuestionario | Como técnica de recolección de datos se utilizó la herramienta de la encuesta. Se hizo un procesamiento de datos a través de un análisis estadístico correlacional | Población: Empresas locales del área de influencia directa de GFLC S.A. Muestra: Muestreo no probabilístico de 40 empresas locales del área de influencia directa de GFLC S.A. |
| | | | | Participación en la creación de la empresa | Si / No | | | |
| | | | | Edad | Años | | | |
| | | | | Localidad de Nacimiento | Procedencia | | | |
| | | | | Nivel Educativo | Primaria Secundaria Técnico | | | |
| | | | | Dirección de la Empresa | Accionista o familiar Profesional sin vínculo familiar | | | |
| | | | | Tiempo de permanencia del director de la empresa | Años | | | |
| | | | | Creó la empresa el director actual | No Si | | | |
| | | | | Años de permanencia del director de la empresa | Años | | | |
| | | | | Cambio del director de la empresa en menos de 2 años | Discrepancia con el propietario o accionariado Otra oferta de trabajo Incapacidad para alcanzar los objetivos Otras | | | |
| | | | | Experiencia del director de la empresa | Años | | | |
| | | | | Equipo directivo de la empresa | Número de personas | | | |
| | | | | Estudios universitarios del equipo directivo | Número de personas | | | |
| Formación empresarial del equipo directivo | Número de directivos con cursos de formación empresarial | | | | | | | |

| Título: Factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|--|---|
| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | VARIABLES/ categorías | Dimensiones/factores | Indicadores/cualidades | Fuente o instrumento de recolección de datos | Metodología | Población y muestra |
| ¿Cuáles son los factores determinantes del éxito y su correspondencia en las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca | Determinar los factores de éxito y su correspondencia en las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca | Los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc, Cajamarca son: el nivel de capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de la empresa | Estructura organizativa interna de la empresa. | Año de constitución | Antigüedad de la empresa | Cuestionario | Como técnica de recolección de datos se utilizó la herramienta de la encuesta. Se hizo un procesamiento de datos a través de un análisis estadístico correlacional | Población: Empresas locales del área de influencia directa de GFLC S.A. Muestra: Muestreo no probabilístico de 40 empresas locales del área de influencia directa de GFLC S.A. |
| | | | | Capital Inicial | S/ | | | |
| | | | | Porcentaje de incremento de capital | % | | | |
| | | | | Participación del director de la empresa en su creación | No Si de manera Individual Si con otros socios | | | |
| | | | | Motivo de creación de la empresa | Experiencia del fundador Reestructuración empresarial Nueva Idea Deseo de prosperar | | | |
| | | | | Causas de incremento de capital | Necesidades financieras Cubrir pérdidas Otras | | | |
| | | | | Peligro de supervivencia de la empresa | Cambios legislativos fallecimiento del fundador Crisis económica Caída en las ventas Conflictos laborales Otras | | | |
| | | | | Factores de éxito de las empresas | Escala de valores del 0 al 5 | | | |
| | | | | Cualidades del director de la empresa | Escala de valores del 0 al 5 | | | |
| | | | | Cualidades de su director de la empresa | Toma de decisiones Liderazgo Experiencia en gestión Conocimientos sobre la actividad de la empresa Sentido Común Otras | | | |
| | | | | Factores internos de la empresa | Escala de valores del 0 al 5 | | | |
| | | | | Factores externos de la empresa | Escala de valores del 0 al 5 | | | |
| | | | | Futuras estrategias de la empresa | Ninguna Renovar y mejorar Introducirse en nuevos mercados Diversificar el negocio Sanearla financieramente Consolidar la empresa | | | |
| | | | | Gastos en I + D + I | S/ | | | |
| | | | | Distribución de gastos en I + D | % | | | |
| | | | | Ingresos de la empresa | Por productos o servicios nuevos Por servicios tecnológicamente mejorados | | | |
| | | | | Innovación empresarial | Organización Gestión Otras | | | |
| | | | | Uso de aplicaciones informáticas en la gestión empresarial | Si / No | | | |
| | | | | Uso de internet | Si / No | | | |
| | | | | Uso de página web | Si / No | | | |
| | | | | Líneas ADSL | Si / No | | | |
| | | | | Importancia de las ventajas de tecnología Informática y de comunicaciones | Si / No | | | |
| | | | | Compras por internet | % | | | |
| | | | | Ventas por internet | % | | | |
| | | | | Procesos de compra venta por internet | Entrega de servicios Cobros y pagos Pedidos Información de precios No se utiliza | | | |
| Amenazas de la empresa en los próximos años | Legales Fiscales laborales Tecnológica | | | | | | | |
| Oportunidades y retos de la empresa en los próximos años | particulares generales | | | | | | | |
| Oportunidades y retos de la empresa en los próximos años | particulares generales | | | | | | | |

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5. 1 Presentación de Resultados

A continuación, a través de tablas y gráficos, se presentan los resultados del procesamiento de los datos recogidos en las empresas locales del Distrito de Hualgayoc en el año 2019.

Tabla 2 Indicadores para las dimensiones del éxito de la empresa

| dimensiones | Media | Desviación Estándar | Coefficiente Variación | Max | Eficiencia |
|--------------------------|--------------|----------------------------|-------------------------------|-------------|-------------------|
| Tamaño | 1,8 | 0,8 | 43,2 | 3,0 | 60% |
| Rentabilidad | 2,1 | 0,8 | 37,0 | 3,0 | 70% |
| Crecimiento | 2,3 | 0,7 | 31,5 | 3,0 | 77% |
| Técnica, innovación | 2,2 | 0,8 | 37,3 | 3,0 | 74% |
| Supervivencia | 1,9 | 0,8 | 41,4 | 3,0 | 64% |
| Valor añadido | 1,8 | 0,7 | 38,3 | 3,0 | 60% |
| Éxito empresarial | 12,1 | 3,5 | 29,5 | 18,0 | 67% |

La Tabla 2 presenta los niveles obtenidos para las dimensiones de éxito de la empresa, tenemos: una eficiencia en porcentaje (media entre máximo = 3 por 100%) mayor a 75% solo para el crecimiento, entre 60% y 74% para Rentabilidad, Técnica e innovación y supervivencia, con 60% para tamaño y valor añadido. Prácticamente todos los coeficientes de variación en porcentaje son 30% o más, indicando una amplia dispersión en los datos medidos para la dimensión del éxito de las empresas.

Tabla 3 Indicadores para los factores de éxito que participan en la empresa

| Sub Variable | Media | Desviación Estándar | Coefficiente Variación | Max | Eficiencia |
|---|--------------|----------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|
| Capital | 1,1 | 0,9 | 83,5 | 3,0 | 37% |
| Definición de éxito empresarial | 18,8 | 5,0 | 26,4 | 30,0 | 63% |
| Cualidades del director | 21,8 | 9,0 | 41,4 | 45,0 | 48% |
| Factores internos estructura organizacional | 34,6 | 10,8 | 31,1 | 70,0 | 49% |
| Factores externos | 29,6 | 6,5 | 22,1 | 55,0 | 55% |
| Factores para el éxito | 105,9 | 26,7 | 25,5 | 203,0 | 52% |

La Tabla 3 presenta los niveles obtenidos para los factores que participan en la empresa, tenemos una eficiencia en porcentaje (media entre máximo por 100%) mayor a 50% para factores para el éxito y factores externos y menor a 50% para el capital, cualidades del director y factores internos. Para el coeficiente de variación tenemos que en definición de éxito empresarial y factores externos presentan un valor menor a 30%, indicando valores homogéneos para las empresas en estudio, en tanto para el capital, cualidades del director y factores internos se muestran heterogéneos o muy variables.

Tabla 4 Categorización de la percepción del éxito de las empresas

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Bajo | 14 | 35.0% |
| Medio | 11 | 27.5% |
| Alto | 15 | 37.5% |
| Total | 40 | 100.0% |

La Tabla 4 muestra que según la categorización de la percepción del éxito empresarial el 35% de empresas se consideran de bajo éxito, 27.5% de éxito medio y las empresas con alto éxito con 37.5%

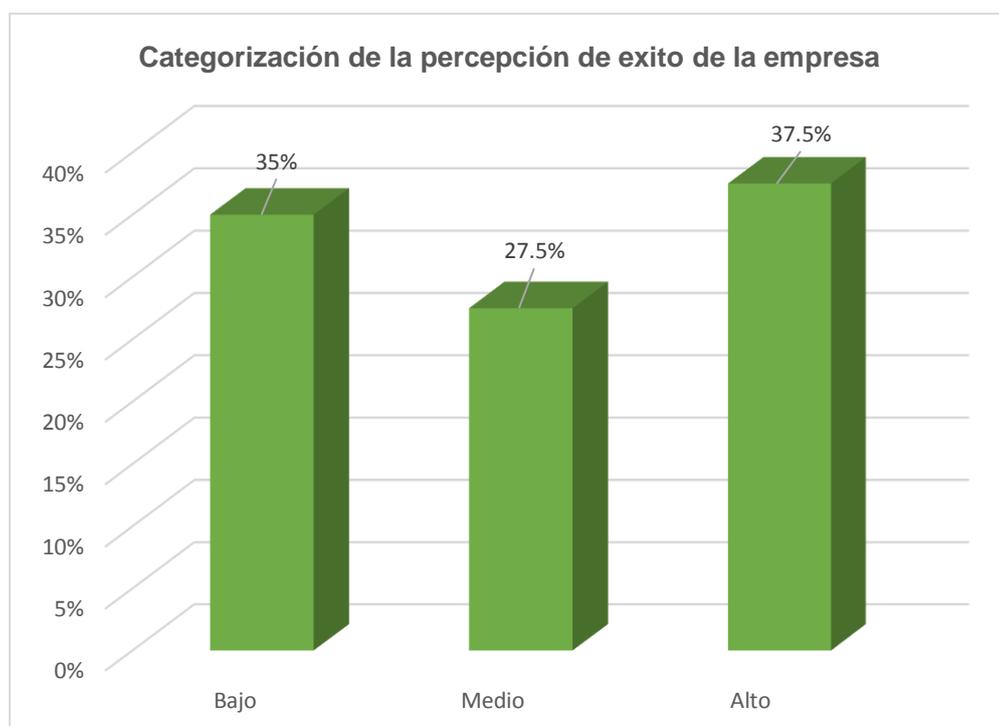


Figura 4 Categorización de la percepción del éxito de las empresas

Tabla 5 Distribución de influencia de factores externos para el éxito empresarial

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Bajo | 5 | 12.5% |
| Medio | 29 | 72.5% |
| Alto | 6 | 15.0% |
| Total | 40 | 100.0% |

La Tabla 5 muestra que 12.5% de las empresas considera a los factores externos una baja importancia en su éxito empresarial, 72.5% en un nivel medio y el 15% restante los considera de mucha importancia.

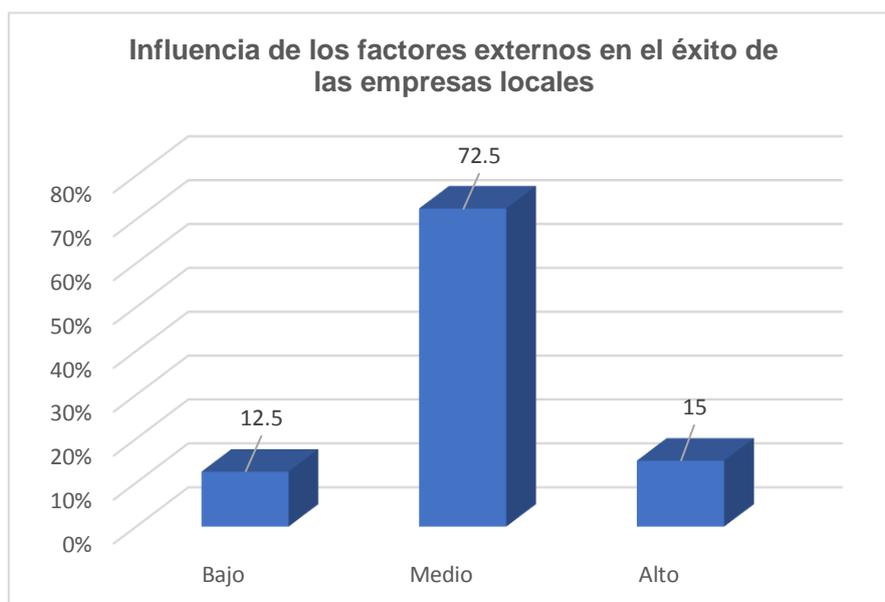


Figura 5 Influencia de los factores externos en el éxito de las empresas locales

Tabla 6 Correlaciones entre las dimensiones del éxito de la empresa y los factores internos y externos

| Correlaciones de Pearson | Tamaño | Rentabilidad | Crecimiento | Técnica, innovación | Supervivencia | Valor añadido |
|-------------------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Capital | 0,752 0,000 | 0,755 0,000 | 0,736 0,000 | 0,792 0,000 | 0,801 0,000 | 0,459 0,003 |
| Definición éxito empresarial | 0,511 0,001 | 0,593 0,000 | 0,501 0,001 | 0,662 0,000 | 0,697 0,000 | 0,329 0,038 |
| Cualidades del director | 0,501 0,001 | 0,597 0,000 | 0,566 0,000 | 0,680 0,000 | 0,568 0,000 | 0,395 0,012 |
| Factores internos | 0,287 0,073 | 0,422 0,007 | 0,477 0,002 | 0,426 0,006 | 0,370 0,019 | 0,203 0,209 |
| Factores externos | 0,623 0,000 | 0,660 0,000 | 0,686 0,000 | 0,727 0,000 | 0,653 0,000 | 0,501 0,001 |

El factor Nivel de Capital tiene una buena correlación (mayor a 0,7) con las dimensiones de éxito de la empresa: tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación, supervivencia y mediana correlación con valor añadido, con un nivel de significación del 5%.

La correlación entre la definición de éxito empresarial con tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia la correlación es regular (entre 0,500 y 0,700) y baja con valor añadido; con 5% de significación. Análogamente para las cualidades del director con tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia la correlación es regular (entre 0,500 y 0,700) y baja con valor añadido; al 5% de significación, en consecuencia, la dimensión capital humano se correlaciona con el éxito empresarial. Para factores externos la correlación con tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación, supervivencia y valor añadido, la correlación es regular (entre 0,500 y 0,700) al 5% de significación.

Para factores internos se presenta una baja correlación con rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia, al 5% de significación. Los factores internos no se correlacionan con tamaño y valor añadido, los factores externos se correlacionan significativamente con el éxito empresarial. Es decir, la estructura organizativa interna se correlaciona con el éxito empresarial

Tabla 7 Correlación global entre el éxito empresarial y sus factores de éxito

| Correlación de Pearson | Éxito empresarial |
|-------------------------------|--------------------------|
| Factores | 0,774 |
| p valor | 0,000 |

La tabla 7 presenta una correlación directa y buena entre el éxito empresarial y sus factores de éxito empresarial de 0,774 con una significación del 5% y el valor obtenido de un p valor igual a 0,000 significa una alta probabilidad de que la hipótesis nula sea falsa.

5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

De los resultados mostrados en la Tabla N° 2 y Tabla N° 3 podemos inferir que los empresarios de la localidad de Hualgayoc conceptúan el éxito empresarial principalmente en función de su crecimiento, de la técnica e innovación y de las rentas que les proporcionan sus empresas.

Estos conceptos acompañados de la oportunidad externa como es la explotación minera del proyecto Cerro Corona por la empresa Goldfiels La Cima S.A, tener una mediana organización y la participación de un director de empresa lograron que las empresas locales conformadas por los pobladores del área de influencia directa del proyecto han influido en su éxito luego de su creación.

El indicador de eficiencia del 74% para técnica e innovación nos permite concluir que las empresas locales no permanecen estáticas y que buscan mejoras en sus negocios para lograr su supervivencia.

De la tabla N° 3, se puede concluir también, que para estas empresas el capital ha sido uno de los factores determinantes para su éxito empresarial, el mismo que se ha influido directamente en el tamaño de la empresa, su crecimiento, supervivencia, en la innovación y tener una mayor rentabilidad.

Las cualidades de sus directores tienen una correlación del 0.680 con la técnica e innovación de las empresas, por lo que su participación se considera como importante en el éxito de las mismas.

De las empresas estudiadas y teniendo en cuenta su percepción de éxito, se pueda advertir que el 37.5% de las empresas se consideran de alto éxito, el 27.5% en un nivel de mediano y el 35% en un nivel de éxito bajo.

De la tabla N° 5 de las empresas estudiadas el 15% considera que los factores externos han sido de alta influencia para su éxito, 72.5% en un grado mediano y solo un 12.5% en un nivel bajo.

Sánchez, (2013); en su artículo Factores de éxito de la micro, pequeña y mediana empresa en edad temprana; caso Chihuahua, concluyó que hay que separar los factores relacionados con la empresa con aquellos que son del entorno que la rodea, y que dentro de los factores de entorno los más importantes son: competitividad, seguridad, macroeconomía y acceso a financiamiento

Dentro de los factores internos: la administración, tecnología, conocimiento del mercado y la percepción del entorno.

En el estudio efectuado teniendo en cuenta las correlaciones de la tabla 6 entre los factores externos y los factores internos con su tamaño, rentabilidad, crecimiento, innovación, supervivencia y valor añadido podemos concluir que para el éxito de estas empresas los factores de entorno o externos prevalecen sobre los factores internos.

Por otro lado Gómez y Villareal (2013), en su tesis: Determinantes del éxito empresarial para compañías que han perdurado los últimos cinco años en Colombia, concluyeron que el capital de trabajo fue un factor determinante, pero observaron que entre mayor sea más reducida será la rentabilidad que podrían deducir los accionistas y que la estructura de un capital eficiente (50%-50%) significa que la financiación entre terceros

y capital de socios debe ser equilibrada, y que si los socios aportan más del valor del patrimonio tendrán un declive.

Así mismo que el capital de trabajo es el que más afecta la perdurabilidad de las empresas en el tiempo.

En el presente trabajo de investigación de acuerdo a la tabla 6 se puede advertir que dentro de las dimensiones del éxito de las empresas locales el capital tiene la mayor correlación con las dimensiones de tamaño, rentabilidad crecimiento, técnica e innovación y la supervivencia. La correlación de 0.801 entre el capital y la supervivencia es la más alta por lo tanto también nos permite concluir que el capital es muy importante en para que las empresas sigan subsistiendo en el tiempo.

Miralles (2013) en su trabajo Factores que influyen en el éxito empresarial: *recursos humanos, estrategia, diseño organizativo y entorno*, concluyó que los recursos humanos y sus prácticas de alto rendimiento son una parte muy importante en las organización que lo poseen y que obtienen mejores resultados, es decir, alcanzan mayor éxito, al tener una mejor estrategia empresarial, un mejor diseño organizativo y una mejor adaptación al entorno, todos estos aspectos tienen interconexión y llevan a la empresa a un mejor funcionamiento y competitividad.

Según la eficiencia de las sub variables de la tabla 3 se ha encontrado que los factores externos tienen una mayor eficiencia sobre las cualidades del director y de los factores internos como estructura organizacional, lo que nos permite concluir que, para el éxito de las empresas estudiadas, los factores externos o de entorno son de mucha importancia.

Rocca (2017) en su tesis doctoral factores de éxito competitivo y la problemática del acceso a la financiación: un estudio empírico de las mipymes en el Perú, en sus conclusiones indica: las empresas que tienen implantado en su organización sistemas

de control de gestión (sistema de contabilidad de costos, de presupuestos de ingresos y gastos anuales, de análisis de situación económica-financiera) tienen mayor probabilidad que tengan éxito frente a aquellas que no lo hacen o lo tienen en menor grado. También indica que las empresas que tienen certificación de calidad tienen mayores oportunidades de tener éxito que aquellas que no poseen alguna certificación o que no están en proceso de obtenerla.

Otro factor importante que influye en el éxito de las empresas es el hecho que su posición tecnológica frente a sus competidores sea fuerte o buena. Adicionalmente, se ve que la experiencia profesional del gerente de la empresa también influye en la buena performance de la empresa. Finalmente, las buenas prácticas en recursos humanos tales como el diseño de puestos, el reclutamiento y selección del personal, actividades de formación, evaluación del desempeño y una buena política retributiva contribuyen a que la empresa tenga mayor probabilidad de éxito que aquellas que realizan actividades en esta área en menor grado o no lo hacen.

En nuestro estudio se puede observar que, el capital y las cualidades del director tienen alta correlación con técnica e innovación y si estos factores pertenecen a la estructura organizativa interna de la empresa y nivel de capital humano nos permiten concluir que mejorando estos aspectos las empresas tendrán mejor probabilidad de éxito.

Hinostroza (2011), concluyó que los fundamentos del éxito de las empresas familiares del Perú como: Grupo Romero; Grupo Brescia; Grupo Buenaventura; Grupo Gloria; Bambos, Topy Top; Corporación Lindley Inka Kola; Grupo Graña y Montero; Ladrillo pirámide y Famall Group SAC. se basaron en: innovación de nuevos productos y servicios, pasión por la excelencia, orientación a los resultados, los valores, trabajo en equipo, grado de compromiso, tecnología de información y comunicaciones, importancia de los recursos humanos, profesionalización, habilidad, creatividad, identificación, capacidad gerencial.

En el trabajo desarrollado se encontró que las cualidades del director tienen una mayor correlación con la técnica e innovación y rentabilidad en comparación con el tamaño, crecimiento, supervivencia y valor añadido lo que nos permite determinar que la capacidad gerencial de este director es un factor determinante en su éxito.

5.3 Contrastación de la hipótesis

En nuestra hipótesis consideramos que el nivel de capital humano es un factor determinante para el éxito de las empresas locales de la localidad de Hualgayoc. En la investigación realizada se ha podido establecer que las cualidades del director son determinantes en el éxito de las empresas locales de Hualgayoc, y nos permite validar nuestra hipótesis planteada.

Así mismo podemos inferir que si la empresa se encuentra conducida por una persona con condiciones de preparación y conocimientos empresariales tendrá más posibilidades de llevar una empresa al éxito de la misma.

Nuestra segunda parte de la hipótesis establecía que la estructura organizativa interna de la empresa también es un factor determinante en su éxito y la investigación determinó que el Capital ha sido un factor determinante y el más importante para las empresas estudiadas, sus estructuras organizacionales internas no son complicadas y están compuestas por pocos miembros directivos, que en muchos casos son del tipo familiar. Estas condiciones también nos permiten la validez de nuestra hipótesis planteada.

En el presente trabajo de investigación aparecen los factores externos, que por lo general no son manejables directamente por los propios empresarios, ya que dependen del entorno, en este caso esta para ellos es homogéneo y de mucha importancia ya que se ubican en el mismo ámbito geográfico; debemos tener en cuenta que estas empresas se conformaron por pobladores que viven dentro del área de influencia directa de

Goldfields La Cima y ha sido una gran oportunidad de mucha importancia para su conformación.

CONCLUSIONES

Las empresas locales del distrito de Hualgayoc formadas por los pobladores del área de influencia directa de la unidad económica Cerro Corona, que en la actualidad viene siendo explotada por Goldfields La Cima S.A. conceptúan su éxito principalmente en términos de tamaño, crecimiento, rentabilidad, técnica e innovación, supervivencia, tamaño y valor añadido. Dentro de los factores determinantes del éxito de las empresas locales del distrito de Hualgayoc compuesto por el nivel de capital humano empresarial y estructura organizativa interna de la empresa se obtuvo una eficiencia mayor a 75% solo para el crecimiento, para rentabilidad, técnica e innovación, supervivencia entre 60 y 74%, con menos de 60% para tamaño y valor añadido.

Las empresas son consideradas más exitosas cuando observan un crecimiento de sus ventas, sus rentas aumentan y tienen la capacidad de renovar sus existencias. Según la percepción del éxito de las empresas locales de Hualgayoc sólo el 35% se consideran de bajo éxito y la diferencia del 65% entre mediano y alto, por lo tanto, podemos considerar que el capital humano empresarial y la estructura organizativa interna de las empresas determinan su éxito.

El factor Capital tiene una buena correlación (mayor a 0,7) con las dimensiones de éxito de una empresa: tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación, supervivencia y mediana correlación con valor añadido. El factor capital ha sido preponderante dentro de la estructura interna de las empresas. La correlación entre la definición de éxito empresarial con tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia la correlación es regular (entre 0,500 y 0,700) por lo que el éxito empresarial es entendido como un crecimiento económico. Asimismo, para las cualidades del director con tamaño, rentabilidad, crecimiento, técnica e innovación y supervivencia la correlación es regular (entre 0,500 y 0,700) convirtiéndose también en factor

determinante en el éxito de las empresas estudiadas. El director de la empresa forma parte del nivel de capital humano empresarial.

El éxito de las empresas locales de Hualgayoc se entiende como una respuesta a la presencia de la empresa Golfields La Cima S.A. la cual se encuentra explotando la Unidad Económica Activa de Cerro Corona. Los pobladores del Área de Influencia Directa con la participación de un director de empresas y con el uso de un capital monetario empresarial han logrado establecerse y brindar servicios de ingeniería y construcción dentro de su distrito.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

Teniendo en consideración que el concepto de éxito empresarial es muy amplio y se debe a muchos factores en los próximos trabajos se deben limitar las variables de estudio teniendo en cuenta si se enmarcan como uno de los factores internos o externos de las mismas.

Otra de las alternativas para efectuar estudios de investigación para éxito empresarial es que se puede efectuar teniendo en consideración las políticas de apoyo empresarial que brinda el Estado Peruano.

En este tipo de investigaciones también se puede tener en cuenta la asociatividad como alianza estratégica para lograr el éxito empresarial.

Nuevas investigaciones para establecer el éxito empresarial se pueden efectuar utilizando la información crediticia e información de estados financieros.

Igualmente, futuras investigaciones relacionadas a empresas locales, pueden desarrollarse en ámbitos geográficos similares, como es las provincias de Cajamarca, Santa Cruz y Cajabamba a fin de comparar las similitudes o diferencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albuquerque, F. (2007) *Desarrollo local en América Latina: Oportunidades y desafíos para el trabajo decente* [en línea]. Ginebra, 2007. [Consultado el 14 de agosto de 2017].http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_099052.pdf ISBN 92-2-318059-7 (web pdf)
- Analistas económicos de Andalucía. (2003) *Tejido empresarial y factores de éxito* [en línea]. Andalucía. [Consultado el 31 de octubre del 2016].
<https://www.analistaseconomicos.com/tejido-empresarial-y-factores-de-exito-una-aproximacion-al-caso-andaluz>. ISBN: 84-8195-274-5
- Arismendi, D. & Chelech, Z. (2007) *Estudio de las variables que determinan el éxito en las empresas familiares en el sector comercio, construcción y pesca, de las comunas de Punta Arenas y Puerto Natales* (Tesis de titulación) Universidad de Magallanes, Chile [Consultado el 07 de junio del 2017]:
http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/arismendi_salazar_2007.pdf
- Bautista,P, (2013) *Factores que inciden en el éxito de las microempresas con mínimo cinco años de existencia del sector terciario del municipio de Arauca*. [En línea] Colombia, Consultada el 03 de mayo de 2017].
<http://www.bdigital.unal.edu.co/9637/1/7709552.2013.pdf>
- Bembibre,C. (2011). Definición ABC, tu diccionario fácil. Competitividad Empresarial. [Consultada el 03 de mayo de 2017].
<https://www.definicionabc.com/negocios/competitividad-empresarial.php>
- Bolívar, M. & Fandiño, L. (2008) *Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes y/o egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado* (Tesis de grado) Pontificia

Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia [En línea] [Consultado el 24 de octubre del 2016].

<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis32.pdf>.

Caamaño, J. (2011) *Los cuatro factores de éxito de una empresa*. [En línea]. 17 de julio de 2011. [Consultado el 28 de agosto de 2016].

<https://www.xing.com/communities/posts/los-cuatro-factores-de-exito-de-una-empresa-dot-dot-dot-1003329646>

Celi, M. (2014) *Comunidad Campesina y Empresa Comunal*. [En línea]. [Consultado el 31 de agosto de 2016]. Disponible en: [https://docplayer.es/11598072-Comunidad-](https://docplayer.es/11598072-Comunidad-campesina-y-empresa-comunal-segunda-parte-recursos-comunales-nuevas-y-antiguas-dimensiones-del-bien-colectivo.html)

[campesina-y-empresa-comunal-segunda-parte-recursos-comunales-nuevas-y-antiguas-dimensiones-del-bien-colectivo.html](https://docplayer.es/11598072-Comunidad-campesina-y-empresa-comunal-segunda-parte-recursos-comunales-nuevas-y-antiguas-dimensiones-del-bien-colectivo.html)

Compañía Minera Milpo S.A.A. Memoria anual 2015. [En línea] Lima, 3 de marzo del 2016 [Consultado el 01 de septiembre de 2016].

<https://www.bvl.com.pe/hhii/B20010/20160303171001/MEMORIA32MILPO32201532GRI.PDF>

Delgado, C (2012) *Metodología práctica para la gestión y administración en proyectos de construcción para micro y pequeñas empresas*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú [En línea] [Consultada el 25 de octubre de 2016].

http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1390/1/delgado_pc.pdf

Federico, J, Kantis, H & Rabentino Rodrigo. (2000) *Factores determinantes del crecimiento en empresas jóvenes. Evidencia de una comparación internacional*. En: *Nuevas empresas en América Latina: factores que favorecen su rápido crecimiento*. Primera Edición: España, 2009. p. 21-52.

[https://www.researchgate.net/publication/283495695 Factores determinantes d el crecimiento en empresas jovenes Evidencias de una comparacion internacional](https://www.researchgate.net/publication/283495695_Factores_determinantes_d_el_crecimiento_en_empresas_jovenes_Evidencias_de_una_comparacion_internacional)

Gamboa, J (2015) *Innovación empresarial como estrategia para la organización*
Facultad de Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás Bogotá, D.C.
[Consultada el 08 de febrero de 2017].

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2606/Gamboajuan2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Una%20innovaci%C3%B3n%20empresarial%20es%20una,o%20incluso%20crear%20un%20mercado>

García-Tenorio, J y & Pérez, M. (1999) *El éxito empresarial, sus niveles de análisis y formas alternativas para su evaluación* [Consultada el 06 de febrero de 2017].

https://www.researchgate.net/publication/28052817_El_exito_empresarial_Sus_niveles_de_analisis_y_formas_alternativas_para_su_evaluacion

Guillen, W. & Chávez, P. (2018) *Hualgayoc riqueza y tradición*. [En línea]. [Consultado el 10 de agosto del 2019].

<https://www.buenaventura.com/assets/uploads/publicaciones/be776051d894b7c86a117fe59b365d47.pdf>

Gold Fields La Cima S. A. - GFLC S.A (2012) *Memoria anual y reporte de sostenibilidad 2011* [En línea]. Lima, marzo de 2012. [Consultada el 18 de agosto de 2016].

<https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/Memoria%20Anual%20y%20Reporte%20de%20Sostenibilidad%202011.pdf>

Gold Fields La Cima S. A. - GFLC S.A (2014) *Memoria Anual y Reporte de Sostenibilidad 2014* [En línea]. Lima, marzo de 2015. [Consultada el 18 de agosto de 2016].

https://www.goldfields.com.pe/upload/gold_fields_la_cima/memoria-anual-2014.pdf

Gold Fields La Cima S. A.- GFLC S.A (2015) *Reporte integrado 2015*. [En línea] Lima, abril del 2016 [Consultado el 01 de septiembre de 2016].

http://www.goldfields.com.pe/upload/gold_fields_la_cima/reporte-integrado-2015-esp-final.pdf

- Gold Fields La Cima S. A. - GFLC S.A. (2016) *Reporte integrado 2016*. [En línea] Lima, marzo del 2017 [Consultado el 03 de mayo de 2017].
https://www.goldfields.com.pe/upload/gold_fields_la_cima/REPORTE%20INTEGRADO%202016%20ESPA%C3%91OL.pdf
- Gómez, B (2014) *Claves de una empresa exitosa*. [En línea] 2014 [Consultada el 03 de mayo de 2017]. Disponible en: <https://www.grandespymes.com.ar/2014/06/27/10-claves-de-una-empresa-exitosa/>
- Gómez, David & Villareal, E (2013) *Determinantes del éxito empresarial para compañías que han perdurado los últimos cinco años en Colombia*, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Tecnológica de Bolívar (Trabajo de grado) Cartagena, Colombia [En línea] Consultado el 07 de febrero del 2020]
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0065083.pdf>
- González, M (2010) *Factores de éxito de las empresas familiares. Estudio de caso de empresas de autotransportes* (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Tamaulipas, México [Consultada el 07 de junio de 2017].
Disponible en: <https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE016.pdf>
- Hinostroza, L (2011). *Los fundamentos del éxito de las empresas familiares en el Perú*, Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 14, N° 28, Lima, diciembre 2011. [En línea] [Consultado el 14 de agosto de 2017].
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/8821/7658/0>
- Knighth Piesold Consulting. Estudio de impacto ambiental Proyecto Cerro Corona. Resumen ejecutivo. Mayo 2005. [Consultado el 25 de febrero del 2018]
http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/DGAAM/estudios/cerro_corona/Volumen%20I-A.pdf

Ley N° 24656, (1987) Ley general de comunidades campesinas. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 13 de abril de 1987

http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/1DAB0BF2E43B8FB0525797B006DE3C0/%24FILE/1_LEY_24656_Ley_General_Comunidades_Campesinas_SPIJ.pdf

Marchese, A. El renacer minero del distrito de Hualgayoc. *Minería* 365 [En línea]. 2007. [Consultado el 27 de octubre de 2016].

<https://es.scribd.com/document/260059369/curso>

Marco, F & Loguzzo, H. *Gestión y administración en las organizaciones* 2° edición, 1° reimpresión – Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2016 [En línea]. [Consultado el 20 de septiembre de 2017]. ISBN 978-97829188-6-6.

<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Minerandina,(2011) *Huaraucaca y su fórmula de su éxito*. [En línea]. 15 de septiembre de 2011. [Consultado el 25 de agosto del 2016].

<http://www.minerandina.com/huaraucaca-y-la-formula-de-su-exito/>

Miralles, M (2013). Factores que Influyen en el Éxito Empresarial: Recursos Humano, Estrategia, Diseño Organizativo y Entono. [En línea]. Bellaterra, 2013. [Consultado el 21 de enero de 2020].

https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/108429/TFG_mmirallesconsuegra.pdf

Pérez, Julián & Merino, M. (2009) *Definición de*. Definición de eficacia. Publicado: 2009. Actualizado 2009. [Consultado el 15 de noviembre del 2018]

<https://definicion.de/eficacia/>

Porter, M (1991) *Ventaja Competitiva creación y sostenimiento de un desempeño superior*, Buenos Aires, Argentina. Editorial Rei Argentina S.A.

Pro, Neupic & Soto, Lola (2015). Características de las empresas con más éxito. *La Razón* [En línea] [Consultado el 05 de septiembre del 2016].

<http://www.larazon.es/caracteristicas-de-las-empresas-con-mas-exito-JA8389784>

Rocca, E (2017) *Los factores de éxito competitivo y la problemática del acceso a la financiación: Un estudio empírico de las mipymes en el Perú* (Tesis doctoral) Universidad Politécnica de Cartagena, Colombia [En línea] [Consultada el 03 de marzo de 2020].

<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/7010/sere.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Rojo, A; Diéguez, J & López, P (2011). *Importancia del concepto de Empresa Familiar en investigación: utilización de la base de datos SABI para su clasificación* [En línea]. 2011. [Consultado el 14 de agosto de 2017].

https://www.researchgate.net/publication/328452838_Importancia_del_concepto_de_Empresa_Familiar_en_investigacion_utilizacion_de_la_base_de_datos_SABI_para_su_clasificacion

Sociedad Minera El Brocal S. A. (2016) *Memoria anual 2016*. [En línea] Lima, 14 de febrero del 2017 [Consultado el 14 de agosto de 2017].

http://www.elbrocal.pe/facipub/upload/cont/1782/files/el_brocal_memoria_anual_2016_web.pdf

Suárez, J., Albisu, L., Sotolongo, N., & Blanco, F. (2007) Factores de Éxito y fracaso en el Comportamiento Innovador de las empresas Ganaderas Cubanas. *Pastos y Forrajes* [En línea] 2007. Vol. 30 N° 3, [Consultado el 09 de octubre del 2016].

<http://search.scielo.org/?q=empresas+ganaderas+cubanas>

Sánchez, J, (2013) *Factores de Éxito de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en edad Temprana; Caso Chihuahua*. [Consultado el 05 de marzo del 2020].

<http://www.chi.itesm.mx/investigacion/wp-content/uploads/2013/11/NEG30.pdf>

Thompson, I. *Concepto de Empresa*. [En línea]. 2006 [Consultado el 29 de agosto de 2016].

<https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-empresa.html>

APENDICES

1. Lista de empresas del área de influencia directa del proyecto Cerro Corona que se encuentran registradas en el Área de Empleo y Empresa Local – Relaciones Comunitarias de GFLC S.A.

| EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD | | | | | | | | |
|--|-----------------|---|------------|-------------|---------------------|---------------|--|-----------------------------|
| N° | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
| 1 | LIVIANA | TRANSPORTE Y MULTISERVICIOS S & A EIRL | Coymolache | 20496196008 | Activo | | Santiago Vásquez Linares | Titular Gerente |
| 2 | LIVIANA | EMPRESA DE TRANSPORTES DE TURISMO Y SERVICIOS GENERALES CAJAMARCA SRL | Coymolache | 20491623676 | Baja de oficio | 31/05/2014 | César Rolando Jave Taculí | Gerente General |
| 3 | LIVIANA | C & J MINERIA Y TRANSPORTES S.R.L. | Coymolache | 20495923291 | Activo | | Clemencia Ayay Paisig | Gerente General |
| 4 | LIVIANA | TRANSPORTES LOPEZ ASOCIADOS S.R.L. | Coymolache | 20491821559 | Baja de oficio | 21/10/2016 | Atilano López Acuña | Gerente General |
| 5 | LIVIANA | MULTISERVICIOS T & J SRL | Coymolache | 20494486866 | Suspensión Temporal | | Miriam Prado Gutiérrez | Gerente General |
| 6 | LIVIANA | TRANSPORTES LUIS EIRL | Coymolache | 20368980898 | Baja de oficio | 31/12/2013 | Consuelo María Rodríguez Seminario | Titular Gerente |
| 7 | LIVIANA | WM SERVICIOS GENERALES HERMAMOS QUISPE SRL | Coymolache | 20495745334 | Activo | | César Manuel Quispe Chuquilín | Gerente General |
| 8 | LIVIANA | SERVICIOS MINEROS HUALGAYOC SRL | Cuadratura | 20496069073 | Activo | | José Santos Cercado Huamán | Gerente General |
| 9 | LIVIANA | SERVICIOS NELVAS EIRL | Cuadratura | 20570860179 | Activo | | Nélida Vásquez Saavedra | Titular Gerente |
| 10 | LIVIANA | TRANSPORTES Y MULTISERVICIOS FRANCIS EIRL | Cuadratura | 20600155360 | Activo | | Francisco Vásquez López | Titular Gerente |
| 11 | LIVIANA | TRANSPORTES VIRGEN DEL CARMEN BAMBAMARCA SRL | Hualgayoc | 20496008015 | Activo | | Julón Cotrina Berardo / Víctor Vásquez Vásquez | Gerente General/Sub Gerente |

| EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD | | | | | | | | |
|--|-----------------|---|------------|-------------|----------------|---------------|--|-----------------------------------|
| N° | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
| 12 | LIVIANA | EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES PILANCONES SRL | Pilancónes | 20495694241 | Activo | | Julio Hernández Campos/Felícita Hernández Campos | Gerente Ejecutivo/Gerente General |
| 13 | LIVIANA | MULTISERVICIOS YAVE SRL | Pilancónes | 20495771921 | Activo | | Eusebio Hernández Campos | Gerente General |
| 14 | LIVIANA | EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES LACER S.R.L. | Tingo | 20495701639 | Activo | | Raúl Juvenal Cruz Bazán/Angelina Liduvina Cruz Bazán | Gerente Ejecutivo/Gerente General |
| 15 | LIVIANA | SMYF TRANSPORTES SRL | Tingo | 20491737418 | Activo | | Martha Irene Gallardo Campos | Gerente General |
| 16 | LIVIANA | TRANSPORTE MEYERLIZ EIRL | Tingo | 20491676524 | Activo | | Amado Hernández Chuquilín | Titular Gerente |
| 17 | LIVIANA | TRANSPORTES Y SERVICIOS MULTIPLES ENRIMAX EIRL | Tingo | 20491687640 | Activo | | Enrique Máximo Medina Cabrejos | Gerente |
| 18 | LIVIANA | INGENIERIA Y MINERIA EL DORADO EIRL | Tingo | 20496161042 | Activo | | Gilberto Gallardo Chuquilín | Gerente |
| 19 | LIVIANA | JMI INGENIERIA Y MINERIA Y CONSTRUCCION SRL | Tingo | 20495880622 | Activo | | Ruth Elisa Ramos Acuña | Gerente General |
| 20 | LIVIANA | RIVAROLA SERVICIOS GENERALES E.I.R.L | Tingo | 20491686678 | Baja de oficio | 30/11/2013 | César Rivarola Gallardo | Titular Gerente |
| 21 | LIVIANA | EMPRESA DE TRANSPORTES Y MINERIA EL TINGO EIRL | Tingo | 20495670814 | Activo | | César Hugo Gallardo Estela | Gerente General |
| 22 | LIVIANA | EMPRESA TRANSDINA EIRL | Tingo | 20495960146 | Activo | | Irma Medina Cabrejos | Titular Gerente |

EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD

| N° | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
|-----------|------------------------|---|------------------|-------------|----------------|----------------------|----------------------------------|-------------------|
| 23 | LIVIANA | TRANSPORTES JHIRET EIRL | Tingo | 20495684360 | Activo | | Sergio Marrufo Díaz | Titular Gerente |
| 24 | LIVIANA | TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES CHUQUILIN EIRL | Tingo | 20496042388 | Activo | | Armando Chuquilín Muñoz | Titular Gerente |
| 25 | LIVIANA | EMPRESA DE TRANSPORTES GABRIEL S.R.L. | Tingo | 20495792332 | Baja de oficio | 13/07/2015 | Florencio Gabriel Marquina | Gerente General |
| 26 | PESADA | ANDINA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. | Coymolache | 20495908144 | Activo | | Wilson Quispe Catalán | Gerente General |
| 27 | PESADA | CONMITRANSC S.A.C. | Coymolache | 20495736343 | Activo | | Manuel Jesús Medina Acuña | Gerente General |
| 28 | PESADA | CONTRATISTAS GENERALES COYMOLACHE DEL PERÚ S.R.L. | Coymolache | 20495794548 | Activo | | Juan De Dios Villanueva Gallardo | Gerente General |
| 29 | PESADA | EMPRESA ANDINA COYMOLACHE SERVICIOS GENERALES S.C.R.L (EMACO) | Coymolache | 20495720269 | Activo | | Yovani Dávila Zárate | Gerente General |
| 30 | PESADA | G Y N TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES S.R.L. | Coymolache | 20495749674 | Activo | | Nerio Quisp Chuquilín | Gerente Ejecutivo |
| 31 | PESADA | QUISPE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SRL | Coymolache | 20495866719 | Activo | | Segundo Julio Quispe Pérez | Gerente General |
| 32 | PESADA | EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES CHUQUILÍN EIRL | Coymolache | 20496042388 | Activo | | Armando Chuquilín Muñoz | Titular Gerente |
| 33 | PESADA | VCH EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES SAC. | Coymolache | 20495686656 | Activo | | Luz María Velásquez Chuquilín | Gerente General |

EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD

| Nº | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
|----|-----------------|--|------------|-------------|---------------------|---------------|--|-----------------------------------|
| 34 | PESADA | ESCORPION S.R.L. | Coymolache | 20495954090 | Activo | | Edwar Regalado Díaz | Gerente General |
| 35 | PESADA | M.C.E. MAQUINARIA-MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.R.L. | Hualgayoc | 20495796087 | Suspensión Temporal | | Oscar Enrique Muñoz Malpica | Gerente |
| 36 | PESADA | TRANRG SRL. | Hualgayoc | 20570567030 | Activo | | Lilia Luz Regalado Guevara | Gerente General |
| 37 | PESADA | PILSAN SAC / EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES MISTIN GOLD EIRL | Pilancones | 20529478390 | Activo | | Oscar Acuña Inostroza | Titular Gerente |
| 38 | PESADA | MAQUINARIAS ANDINAS SRL | Pilancones | 20495761968 | Suspensión Temporal | | Aparicio Hernández Campos | Gerente General |
| 39 | PESADA | CRUZ DE LA VOLADURA SERVICIOS GENERALES PILANCONES S.R.L | Pilancones | 20495711430 | Activo | | Bernardo Vásquez López/Nelly Cercado Sánchez | Gerente General/Sub Gerente |
| 40 | PESADA | VASQUEZ MAQUINARIAS PERU SRL | Pilancones | 20570758641 | Activo | | Alejandro Vásquez Quispe/Nolberto Vásquez Gallardo | Gerente General/Gerente Ejecutivo |
| 41 | PESADA | CONSORCIO IMACO PILANCONES S.R.L | Pilancones | 20495899307 | Baja de oficio | 31/01/2008 | Asencia Rojas Salazar | Gerente General |
| 42 | PESADA | INVERSIONES J & R SRL | Tingo | 20496031858 | Activo | | José Luis Tarrillo Uriarte | Gerente General |
| 43 | PESADA | BJS SERVICIOS GENERALES EL TINGO SRL | Tingo | 20495827063 | Activo | | Benjamín Gallardo Vásquez | Gerente General |
| 44 | PESADA | CORONA MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.R.L | Tingo | 20495681930 | Activo | | Segundo Bazán Pérez | Gerente General |

EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD

| N° | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
|-----------|------------------------|--|------------------|-------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|-----------------|
| 45 | PESADA | DIAMANTE MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN EIRL | Tingo | 20496045212 | Activo | | Wílder Gallardo Pérez | Gerente |
| 46 | PESADA | EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS KEITO EIRL | Tingo | 20453696171 | Activo | | Rosalino Medina Cabrejos | Titular Gerente |
| 47 | PESADA | EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES BRAIN BLUESKYS S.R.L. | Tingo | 20495813941 | Activo | | Mirian Lily Mendoza Alvites | Gerente General |
| 48 | PESADA | SEGUIDORES DE JESÚS SRL | Tingo | 20495661238 | Activo | | Reynaldo Hernández Pérez | Gerente General |
| 49 | PESADA | TRANSP. Y SERVIC. MÚLTIPLES GUINIEJ EIRL | Tingo | 20453670709 | Activo | | Juan Guillermo Medina Cabrejos | Titular Gerente |
| 50 | PESADA | TRANSPORTES YOSELY SRL | Tingo | 20491784688 | Activo | | Francisco Gallardo Campos | Gerente General |
| 51 | PESADA | TRANSPORTES Y SERVICIOS SAMUEL SRL | Tingo | 20491657651 | Activo | | Américo Medina Cabrejos | Gerente |
| 52 | PESADA | LUSBEJ SERVICIOS GENERALES SRL | Tingo | 20491719193 | Activo | | Benicio Ccapa Miranda | Gerente |
| 53 | SS.GG. | LAS AGUILAS SRL | Coymolache | 20495965024 | Activo | | Santos Honorato Vásquez Rodríguez | Gerente General |
| 54 | SS.GG. | MAXLIM SCRL | Coymolache | 20495795439 | Activo | | Flor Ruiz Tapia | Gerente General |
| 55 | SS.GG. | PERUVIAN SERVICES SRL | Coymolache | 20495706789 | Activo | | Américo Vásquez Rodríguez | Gerente General |

EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD

| N° | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
|-----------|------------------------|---|------------------|-------------|---------------------|----------------------|--|-----------------------------------|
| 56 | SS.GG. | VARUI SERVICIOS GENERALES SRL | Coymolache | 20495710034 | Activo | | César Alberto Vásquez Saavedra | Gerente General |
| 57 | SS.GG. | MULTISERVICIOS BETHEL E.I.R.L. | Hualgayoc | 20495785395 | Activo | | María Cesarea Llaly Urbina | Gerente General |
| 58 | SS.GG. | MINING SERVICE CONTRATISTAS SAC | Hualgayoc | 20495725571 | Baja de oficio | 31/01/2008 | Lita Marleni Quispe Gonzales | Gerente Ejecutivo |
| 59 | SS.GG. | SANTA MARIA DE HUALGAYOC SRL | Hualgayoc | 20529411562 | Activo | | Miguel Godoy Quiroz | Gerente General |
| 60 | SS.GG. | ESEM CER SAC | Pilancónes | 20495950183 | Activo | | Isaul Cervantes López/Doris Eunice Rojas Torres de Orrillo | Gerente General/Sub Gerente |
| 61 | SS.GG. | JALCA INGENIEROS SRL | Pilancónes | 20495832229 | Suspensión Temporal | | José Américo Sánchez Chuquipoma/Edilbrando Campos Acuña | Gerente Ejecutivo/Gerente General |
| 62 | SS.GG. | SERVICIOS GENERALES LA JALCA PILANCONES SCRL | Pilancónes | 20495864775 | Baja de oficio | 30/06/2009 | Carlos Antonio Vilca Alfaro/Emelina López Rodríguez | Gerente Ejecutivo/Gerente General |
| 63 | SS.GG. | ACUÑA INGENIEROS S.R.L. | Pilancónes | 20495953361 | Activo | | Román Acuña Gálvez/Nora Milagros Rojas Vega Bazán | Gerente General/Gerente Ejecutivo |
| 64 | SS.GG. | MINERIA Y CONSTRUCCION ATAHUALPA S.R.L. | Pilancónes | 20495921248 | Suspensión Temporal | | Carlos Antonio Vilca Alfaro | Gerente General |
| 65 | SS.GG. | SERVICIOS GENERALES EL TINGO SRL (SEGENTIN SRL) | Tingo | 20495893791 | Baja de oficio | 13/03/2015 | Asencio Muñoz Uriarte/Elmer García Cabanillas | Gerente General/Sub Gerente |
| 66 | SS.GG. | EMPRESA DE SERVICIOS SEGENTIN EIRL | Tingo | 20559075109 | Baja de oficio | 31/03/2016 | Gonzalo Elías Chirinos Yanque | Gerente |

EMPRESAS CONTRATISTAS DE GFLC S.A. POR MESA DE TRABAJO Y COMUNIDAD

| N° | MESA DE TRABAJO | EMPRESA CONTRATISTA | COMUNIDAD | RUC | ESTADO | FECHA DE BAJA | REPRESENTANTE LEGAL SUNAT | CARGO |
|-----------|------------------------|---|------------------|-------------|----------------|----------------------|---|-----------------------------------|
| 67 | SS.GG. | PERFORACIÓN Y SERVICIOS GENERALES EL TINGO EIRL | Tingo | 20601265673 | Activo | | Elmer Vásquez Valdez/Segundo Serapio Bazán López | Sub Gerente/Gerente General |
| 68 | SS.GG. | LOS ICHUS SERVICIOS GENERALES SAC | Tingo | 20495684874 | Activo | | Gladys Gálvez Vásquez | Gerente General |
| 69 | SS.GG. | SERVICIOS GENERALES SANTA ROSA DE PILANCONES S.R.L. | Tingo | 20495893104 | Baja de oficio | 31/03/2010 | Dignidad Olga Chuquilín Muñoz | Gerente General |
| 70 | SS.GG. | EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES ESEGE GOICER SRL | Tingo | 20495824714 | Activo | | Gerardo Goicochea Cerdán/Roger Nilthon Goicochea Estela | Gerente General/Gerente Ejecutivo |

Fuente: Área de Empleo y Empresa Local - Relaciones Comunitarias – GFLC S.A. – 2016

ANEXOS

Cuestionario

| | | |
|--|--|--|
| 1. ¿Qué responsabilidades tiene Ud. en la empresa? (Subraye la respuesta en la celda a la derecha) | 1. Dirección (Máxima responsabilidad de la empresa. 2. Gestión 3. Dirección y gestión (realiza ambas funciones) | |
| 2. ¿Participo Ud. en la creación de la empresa? | 1. Si 2. No | |
| Características personales | | |
| 3. Edad | | |
| 4. Localidad de nacimiento | | |
| 5. Nivel Educativo (Encierre el número o subraye el nivel seleccionado) | 1. Primaria 2. Secundaria 3. Técnico 4. Bachiller 5. Universitaria completa | |
| 6. ¿En qué año se constituyó la empresa? | | |
| 7. ¿Cuál fue su capital inicial? (Indicar cantidad en soles) | | |
| 8. ¿Se ha incrementado el capital de la empresa desde su constitución? | 1. No, Ir a pregunta 10 2. Si, Ir a pregunta 9 3. No Sabe (NS) Ir a pregunta 10 | |
| 9. ¿Cuáles fueron las causas del incremento? (Posible respuesta múltiple en el cuadro de la derecha) | 1. Satisfacer necesidades financieras de expansión del negocio. 2. Cubrir pérdidas acumuladas en ejercicios anteriores. 3. Otras (especificar)..... | |
| 10. En porcentajes ¿Cuál es actualmente la estructura del capital social (La suma debe ser 100) | 1. Familiar (accionistas con parentesco con el director actual) | |
| | 2. Empleados | |
| | 3. Otras personas físicas | |
| | 4. Personas jurídicas nacionales | |
| | 5. Personas jurídicas extranjeras | |
| 11. La dirección de la empresa está en manos de: | 1. Uno de los accionistas o familiar de estos. 2. Un profesional sin vínculo familiar con la propiedad | |
| 12. ¿Creó la empresa el director actual? | 1. No 2. Si de manera individual (sin otros socios) 3. Si en colaboración con otros socios 4. NS | |
| 13. ¿Qué motivos impulsaron la creación de la empresa? (Posible respuesta múltiple en el cuadro de la derecha) | 1. Aprovechar la experiencia acumulada por los fundadores en su vida profesional 2. Reestructuración en la empresa que trabajan los fundadores. 3. Los fundadores se encontraban en desempleo y era una buena opción para trabajar. 4. Poner en marcha una idea que parecía atractiva. 5. Separa y/o complementar el negocio generado por otras empresas dependientes del director. 6. El deseo de los fundadores de prosperar 7. El deseo de mayor autonomía o independencia por parte de los fundadores. 8. Otros (especificar)..... 9. No Sabe (NS) | |

| | |
|---|--|
| 14. ¿Cuántos años lleva el director actual en la dirección de la empresa? | |
| 15. Si el actual director lleva menos de 2 años. ¿Cuál fue la causa que motivó el cambio? (Posible respuesta múltiple en el cuadro de la derecha) | 1. Discrepancias con el propietario o accionariado. 2. Recibir otra oferta de trabajo. 3. Jubilación. 4. Incapacidad para alcanzar los objetivos marcados 5. Otras (especificar)..... NS |
| 16. ¿Cuántos años ha estado el director actual en la dirección de otra empresa? | |
| 17. Desde que se constituyó la empresa ¿se ha producido alguna circunstancia interna o externa, que haya puesto en peligro la supervivencia de la empresa? (Señalar la más reciente) | 1. No, ninguna. Ir a pregunta 19 2. No, tengo constancia. Ir a pregunta 19 3. Si ¿En qué año? Ir pregunta 18 |
| 18. ¿Cuáles han sido las circunstancias, internas o externas que han puesto en peligro la supervivencia de la empresa? (Posible respuesta múltiple en el cuadro de la derecha) | 1. Cambios legislativos que afectaron el negocio. 2. Jubilación o fallecimiento del fundador de la empresa del anterior director. 3. Crisis económica 4. Caída en las ventas 5. Impago de proveedores 6. Conflictos internacionales 7. Huelgas o conflictos laborales 8. Otras (especificar)..... |
| 19. ¿Cuántas personas forman el equipo directivo de la empresa? (Indicar Número) | |
| 20. ¿Cuántos miembros del equipo directivo tienes estudios universitarios? (Indicar Número) | |
| 21. ¿Alguno de los directivos de la empresa ha realizado cursos específicos de formación en los últimos 3 años? (i | 1. No 2. Sí, todos 3. Si, sólo algunos de ellos 4. No Sabe |

En el siguiente bloque de preguntas, tiene como objetivo conocer y precisar cuáles y en qué grado, son los factores que determinan el éxito en la actividad de la empresa.

| 22. Entre los distintos factores que se recogen a continuación. ¿Cuáles son en su opinión los que definen el éxito empresarial? Valore cada uno de ellos de 0 a 5 (Maque con un aspa o u check) 0: nada, 1: muy poco, 2: Ni mucho ni poco, 3: regular, 4: Encima del promedio, 5: totalmente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Obtener beneficios que superen la rentabilidad del dinero en el mercado | | | | | | |
| 2. Alcanzar una cuota de mercado superior a la de la competencia y mantenerla. | | | | | | |
| 3. Ser capaz de hacer frente a los pagos y obtener una remuneración adecuada por mi trabajo | | | | | | |
| 4. Incrementar las ventas año tras año | | | | | | |
| 5. Conseguir calidad total | | | | | | |
| 6. Incrementar el valor de la empresa año tras año | | | | | | |
| 7. Otros (especificar)..... | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|
| 23. ¿Qué cualidades debe poseer el director o máximo responsable de una empresa para conseguir que ésta tenga éxito? Valore cada uno de ellos de 0 a 5 (Maque con un aspa o u check) 0: nada, 1: muy poco, 2: Ni mucho ni poco, 3: regular, 4: encima del promedio, 5: totalmente. | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Agilidad en la toma de decisiones | | | | | | | |
| 2. Capacidad de liderazgo | | | | | | | |
| 3. Capacidad de experiencia en la gestión | | | | | | | |
| 4. Conocimientos técnicos sobre la actividad que desarrolla la empresa | | | | | | | |
| 5. Sentido común | | | | | | | |
| 6. Intuición empresarial | | | | | | | |
| 7. Ambición | | | | | | | |
| 8. Capacidad de diálogo | | | | | | | |
| 9. Capacidad para detectar las oportunidades y los riesgos del negocio. | | | | | | | |
| 24. De las siguientes cualidades señale las tres que definen mejor al director o máximo responsable de su empresa (Señale únicamente tres, marque con un aspa) | | | | | | | |
| 1. Agilidad en la toma de decisiones () 2. Capacidad de liderazgo () 3. Capacidad y experiencia en la gestión () 4. Conocimientos Técnicos sobre la actividad que desarrolla la empresa () 5. Sentido Común () 6. Intuición Empresarial () 7. Ambición () 8. Capacidad de diálogo () 9. Capacidad para detectar las oportunidades y los riesgos del negocio () | | | | | | | |
| 25. En su opinión ¿cuáles son los factores internos de la empresa que más repercuten en el éxito de la misma? Asimismo, valore estos factores en su propia empresa Valore cada uno de ellos de 0 a 5 (Maque con un aspa o u check) 0: nada, 1: muy poco, 2: Ni mucho ni poco, 3: regular, 4: encima del promedio, 5: totalmente. | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Definir y desarrollar una política integral de empresa | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 2. Promover canales y sistemas de información que permitan el seguimiento y control de las principales variables del negocio | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 3. La capacidad para adaptarse a los cambios del entorno del mercado. | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 4. La capacidad para innovar en la gama de productos o servicios | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 5. La capacidad para incorporar y adaptar las nuevas tecnologías y procesos a las necesidades de la empresa | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 6. Descentralizar las unidades de negocio | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 7. Desarrollar una estrategia comercial adecuada | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 8. Disponer del capital y los medios de financiación adecuados | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 9. Reinvertir los beneficios | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |
| 10. Racionalizar los costos | | | | | | | |
| En general | | | | | | | |
| En su Empresa | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---------------|---|---|---|---|---|---|
| 11. La cualificación de los trabajadores y del equipo directivo | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 12. La reputación o imagen de la empresa | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 13. Disponer de productos con marca propia diferenciada | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 14. Ofrecer los productos a precios inferiores a la competencia | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 26. En su opinión ¿cuáles son los factores externos a la empresa que más repercuten en el éxito de la misma? Asimismo, valore estos factores en su propia empresa. Valore cada uno de ellos de 0 a 5 (Maque con un aspa o un check) 0: nada, 1: muy poco, 2: Ni mucho ni poco, 3: regular, 4: encima del promedio, 5: totalmente. | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. La legislación y los condicionantes laborales | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 2. La legislación y los condicionantes fiscales | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 3. Las condiciones macroeconómicas (inflación, tipos de interés, etc.) | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 4. La situación económica general | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 5. La cercanía a grandes núcleos urbanos o áreas de gran densidad poblacional | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 6. Disponer de una localización óptima | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 7. La óptima dotación de infraestructuras públicas (carreteras, telecomunicaciones, etc.) | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 8. La participación de proyectos de cooperación inter empresarial. | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 9. Las ayudas de las administraciones públicas. | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 10. Las expectativas de los inversores | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |
| 11. Tener o soportar un bajo nivel de competencia | En general | | | | | | |
| | En su Empresa | | | | | | |

En el siguiente bloque de preguntas tiene por objeto conocer el esfuerzo que empresa realiza en actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I), así como el uso que realiza de tecnologías innovadoras.

| | |
|---|---|
| 28. En media, en los últimos tres años (2015-2017) ¿Cuál ha sido el porcentaje de sus gastos que se han destinado a actividades I + D + I? (Actividades de Investigación y desarrollo) | |
| 29. De los mencionados gastos de I + D + I ¿qué porcentajes se han destinado a los siguientes conceptos? (La suma deber ser 100) | 1. Gasto interno de I + D |
| | 2. Gasto externo de I + D |
| | 3. Adquisición de maquinaria y equipo |
| | 4. Adquisición de tecnología inmaterial y software |
| | 5. Gasto en ingeniería, fabricación, procesos, etc. |
| | 6. Gastos de formación |
| | 7. Gastos de comercialización |
| 30. En media, en los últimos tres años, ¿qué porcentaje de la cifra de negocios ha sido generado por? (Escoja su respuesta a la derecha e indique el porcentaje) | 1. Productos o servicios nuevos |
| | 2. Productos o servicios tecnológicamente mejorados |

| | |
|---|---|
| <p>31. En los últimos tres años. ¿Ha realizado su empresa innovaciones “no tecnológicas”? (Posible respuesta múltiple en el cuadro de la derecha)</p> | <p>1. No 2. Si, cambios en la estructura organizativa 3. Si, introducción en gestión avanzada 4. Si, innovaciones estéticas o de estilo 5. Si, otras modificaciones especificar)</p> |
| <p>32. ¿Dispone de aplicaciones informáticas para su uso en la gestión de la empresa?</p> | <p>1. Si 2. No</p> |
| <p>33. ¿Dispone de acceso a internet?</p> | <p>1. Si 2. No</p> |
| <p>34. ¿Dispone de una página web propia?</p> | <p>1. Si 2. No</p> |
| <p>35. ¿Dispone de líneas RDSI/ADSL o de banda ancha?</p> | <p>1. Si 2. No</p> |
| <p>36. ¿Considera que aprovecha adecuadamente las ventajas que ofrecen las tecnologías informáticas y de comunicaciones?</p> | <p>1. Si 2. No</p> |
| <p>37. ¿Ha efectuado operaciones de compra por comercio electrónico en el último año?</p> | <p>1.- Si, ¿Qué porcentaje del total de compras?..... 2.- No</p> |
| <p>38. ¿Ha efectuado operaciones de ventas por comercio electrónico en el último año?</p> | <p>1.- Si, ¿Qué porcentaje del total de ventas?..... 2.- No</p> |
| <p>39. ¿En qué procesos relacionados con la actividad compra/venta ha empleado internet/comercio electrónico? (Posible respuesta múltiple)</p> | <p>1.- Entrega/recepción electrónica de bienes o servicios. 2.- Efectuar cobros o pagos 3.- Recibir o solicitar pedidos 4.- Informar o solicitar precios 5.- Recibir o dar información sobre productos 6. No se han utilizado</p> |
| <p>40. Si no ha realizado operaciones de comercio electrónico, señale las causas. (Posible respuesta múltiple en el cuadro de la derecha)</p> | <p>1.- No dispongo de acceso a internet 2.- No dispongo de personal calificado para realizar estas operaciones. 3.- Los productos o servicios que comercializan no son susceptibles de venderse por internet 4.- Las compras de materias primas requieren contactos personales 5.- No observo ventajas de efectuar compras por internet 6.- Elevado costo para el desarrollo y mantenimiento de un sistema de comercio electrónico propio 7. Incertidumbre en cuanto a la seguridad de las transacciones económicas 8. Otras (especificar).....</p> |
| <p>41. ¿Cuáles son las dificultades o amenazas más importantes a las que se enfrentará su empresa en los próximos años para mantener o alcanzar el éxito? (Respuesta abierta)</p> | |
| <p>Nota: legislativas, fiscales, laborales, tecnológicas, etc.</p> | |
| <p>42. ¿Cuáles son las oportunidades y retos más relevantes que se perciben en los próximos años, tanto para su negocio particular, como para las empresas en general? (Respuesta abierta)</p> | |